UFITA – Schriftenreihe 205
Hg. von Prof. Dr. Manfred Rehbinder, Institut für Urheber- und Medienrecht, München

Aviel Cahn

Der Theaterintendant – Seine rechtliche Stellung in Theorie und Praxis

unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Deutschland und in der Schweiz

Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Schriftenreihe des Archivs für
Urheber- und Medienrecht (UFITA)

herausgegeben von
Prof. Dr. Manfred Rehbinder
Institut für Urheber- und Medienrecht, München
Band 205

Aviel Cahn

Der Theaterintendant – Seine rechtliche Stellung in Theorie und Praxis

unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Deutschland und in der Schweiz

UNIVERSITÄTS-BIBLIOTHEK BASEL
Ap X 7056
A-2713497

Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden 2002

KATALOG

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Zugl.: Zürich, Univ., Diss., 2002

ISBN 3-7890-8265-1

1. Auflage 2002
© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2002. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der photomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 8

Das Thema 9

1. Kapitel: Der Intendant 10

1. Begriff 10
2. Entwicklung der Position des Intendanten 10
3. Der Intendant heute 12

2. Kapitel: Der Rechtsträger 15

1. Begriff 15
2. Mögliche Rechtsformen 16
2.1 Der Regiebetrieb 16
2.2 Der Eigenbetrieb 17
2.3 GmbH, AG, Genossenschaft, Verein 18
2.4 Andere Formen 19
3. Entwicklungen in der Theaterlandschaft 19

3. Kapitel: Die Theaterleitung 20

1. Handelnde Personen 20
2. Der kaufmännische Direktor 20
2.1 Aufgabengebiet des kaufmännischen Direktors 21
2.2 Regelung der Entscheidungskompetenzen 21
2.3 Charakter der Position des kaufmännischen Direktors 24
3. Der Generalmusikdirektor 24
4. Spartendirektoren 27
5. Technischer Direktor 28
6. Alternative Modelle 29
6.1 Theater ohne Intendanten 29
6.2 Mitbestimmungstheater 30

4. Kapitel: Der Vertrag zwischen Intendant und Rechtsträger 32

1. Der Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins 32
2. Vertragsart 32
2.1 Angestellter des öffentlichen Dienstes 33
2.2 Werkvertrag 34
2.3 Arbeitsvertrag 35
2.4 Konkrete Einordnung 40
2.5 Die arbeitnehmerähnliche Person 42
2.5.1 Begriff 42
2.5.2 Verknüpfung mit dem Intendantenvertrag 43
2.5.3 Rechtsfolgen 44
3. Die Schiedsvereinbarung 45
3.1 Wortlaut 45
3.2 Allgemeine Voraussetzung für die Zulässigkeit der Schiedsvereinbarung 45
3.3 Zuständigkeit der Arbeitsgerichte 46

5. Kapitel: Die Pflichten und Kompetenzen des Intendanten: Die Leitung des Theaters 49

1. Kernaufgaben 49
2. Verpflichtung zum Einsatz „mit ganzer Kraft" für das Theater 49
3. Beachtung der Gesetze und Vorschriften 51
3.1 Gesetze 51
3.2 Vorschriften 52
3.3 Änderung von Gesetzen und Vorschriften 53
4. Gesamtverantwortung für das Theater 54
4.1 Vertretung des Theaters nach aussen 54
4.2 Ausübung des Hausrechts durch den Intendanten 56
5. Eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans 56
5.1 Anhörung des GMD 56
5.2 Garantie der künstlerischen Autonomie im Intendantenvertrag 57
5.3 Das Recht der Kunstfreiheit 59
6. Die künstlerische Disposition 62
6.1 Wirtschaftlicher Umgang mit den Finanzmitteln 62
6.2 Schriftliche Zusicherung der Finanzmittel im Intendantenvertrag 65
6.3 Das Sponsoring 66
6.3.1 Die Idee des Sponsoring 66
6.3.2 Gefahren des Sponsoring-Systems 67
6.3.3 Regelungsmöglichkeiten 68
6.4 Eigenheiten der Tarifverträge des Solopersonals 69
6.4.1 Dauer der Tarifverträge 71
6.4.2 Beschäftigungsanspruch des künstlerischen Personals 72

6.5 Beschränkungen in zeitlicher und finanzieller Hinsicht beim Engagement von Künstlern 74
6.6 Der Intendant als Künstler an „seinem" Theater 77
7. Die Grundlagen der Vertretungsmacht 80

Anhang 82
1. Der Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins vom Dezember 1995 82
2. Theatergesellschaftsvertrag des Deutschen Bühnenvereins (GmbH-Mustervertrag mit Erläuterungen) 90
3. NV Solo-Vertrag (Normalvertrag Solo) und Hausordnung Solo 101
4. Gesamtarbeitsvertrag für das künstlerische Solopersonal (CH) und Hausordnung 120

Literaturverzeichnis 138

Abkürzungsverzeichnis

AbgabenO	Abgabenordnung
Abs	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art	Artikel
BAG	Bundes Arbeitsgericht
Bd	Band
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGE	Bundesgerichtsentscheid
bzw	beziehungsweise
d.h.	das heisst
DM	Deutsche Mark
etc	et cetera
evtl	eventuell
FN	Fussnote
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GestG	Bundesgestz über den Gerichtsstand in Zivilsachen
ggf	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GMD	Generalmusikdirektor
IPRG	Bundesgesetz über das internationale Privatrecht
i.S.v.	im Sinne von
KSG	Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit
LugÜ	Lugano Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen
N	Randnummer
Nr	Nummer
NV-Solo	Normalvertrag Solo
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
S	Seite
u.ä.	und ähnlich
usw	undsoweiter
v.a.	vor allem
vgl	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

Das Thema

Die Situation des Theaterintendanten ist eine rechtlich wenig bearbeitete und rein juristisch auch keine enorm ergiebige. Es gibt verhältnismässig wenige relevante Gerichtsentscheide, und auch in der rechtlichen Literatur zum Thema „Theater" wird nur selten auf die Stellung des Intendanten im speziellen eingegangen.
1964 hat sich der deutsche Jurist Rolf Dünnwald in einer Dissertation eingehend mit dem Thema befasst[1]. Seither ist im deutschsprachigen Raum keine wissenschaftliche Arbeit nur zu diesem Thema erschienen.
Diese Arbeit verzichtet darauf, den historischen Teil der Entwicklung der Intendanten-Position sowie des deutschen Theaters im Detail zu betrachten, und verweist dafür auf die profunden Ausführungen in der obenerwähnten Schrift von Dünnwald.
Diese Arbeit soll dafür das Blickfeld auf den ganzen deutschsprachigen Raum erweitern, speziell auch auf die Situation in der Schweiz. Es sollen sowohl die rein öffentlichen wie auch die halb privaten Theaterbetriebe betrachtet werden. Die Arbeit konzentriert sich dabei ganz auf Theaterbetriebe, weshalb die zum Teil sehr anders konstruierten Festivalbetriebe nicht näher betrachtet werden.
Die heutige Definition des Begriffes „Intendant" und der Theaterleitung, die rechtliche Konstruktion der Theaterbetriebe (in diesem Sinne Rechtsträger genannt) sowie die verschiedenen Ausgestaltungen der rechtlichen Beziehung zwischen der Theaterleitung und dem Rechtsträger sollen den Ausgangspunkt bilden für eine Betrachtung der möglichen Machtverhältnisse in den Theatern aufgrund der Verträge des öffentlichen und privaten Rechts. Das „Müssen", „Dürfen", „Können" und „Wollen" des Intendanten sollen aufgezeigt werden. Zudem soll auch die Rolle der Politiker und des immer wichtiger werdenden, die Arbeit der Intendanten beeinflussenden privaten Sponsoring beleuchtet werden.
Diese Arbeit setzt sich praxisnah mit dem Thema „Intendantenvertrag" auseinander und stellt vor allem die schwierige Verflechtung zwischen Macht, Recht, Kunst und Geld am Theater von heute dar. Es wird auf tatsächliche Probleme eingegangen, wie sie von heute tätigen Intendanten und Bühnenvereinen geschildert werden.

1 Rolf Dünnwald, Die Rechtsstellung des Theaterintendanten, Diss. Köln 1964.

1. Kapitel Der Intendant

1. Begriff

Der Titel „Intendant" kam im deutschen Raum Anfang des 18. Jahrhunderts auf und stammt aus Frankreich. In Frankreich wurde er für Aufsichtsbeamte verwendet (intendants des finances, de police u.ä.)[2]. Der Titel wurde zunächst nur im höfischen Verwaltungssystem der Fürstenhäuser verwendet, jedoch nicht nur für das Theater[3].
Im Bereich der Künste wirkte der Intendant zunächst vor allem als Vermittler der künstlerischen Anordnungen der Fürsten an die Schauspiel- und Musiktruppen sowie die stehenden Theater und kontrollierte die künstlerischen und organisatorischen Abläufe.
Der Titel „Intendant" wurde von der jeweiligen Obrigkeit (einem Fürsten, einer Stadt, einem Land), welche die Hoheit über ein Theater hatte, an den obersten Leiter seiner Theater vergeben. Die Direktoren von überwiegend privat organisierten Theatern führten den Titel grundsätzlich nicht.
Die Satzung des Deutschen Bühnenvereins[4] definiert den Intendanten indirekt (nicht expressis verbis) in § 7 in Verbindung mit § 3 als Leiter eines selbständig betriebenen Theaters[5] oder Kulturorchesters, wenn ihm die künstleri-sche Leitung übertragen ist und er am Unternehmen selbst nicht (finanziell) beteiligt ist. Bei einem Theater, das sowohl Schauspiel wie auch Musiktheater aufführt, gilt auch der selbständige Leiter nur einer dieser Sparten (es handelt sich dann um ein sogenanntes Mehrspartenhaus) als Theaterleiter, wenn er direkt dem Rechtsträger unterstellt ist[6].

2. Entwicklung der Position des Intendanten

In den Theatern bildete sich schnell eine Trennung zwischen künstlerischer und verwaltungsmässiger Leitung aus, wobei der Titel „Intendant" anfangs für

---

2 Dünnwald, S. 4.

3 Da in der demokratischen Eidgenossenschaft keine monarchischen Staatensysteme ausgebildet wurden, findet der Ausdruck „Intendant" bis heute in der Schweiz als Titel offiziell keine Verwendung. Der Posten heisst hier Generaldirektor, künstlerischer Direktor, Theaterdirektor, Geschäftsleiter und ähnlich. Gleichwohl bezeichnen sich auch in der Schweiz die Theaterdirektoren gelegentlich als Intendanten.

4 Satzung des Deutschen Bühnenvereins, Fassung vom 17. Mai 1993.

5 D.h., die künstlerischen Entscheidungen werden in eigener Verantwortung getroffen, es wird ein eigener Haushalt geführt bei ausschliesslicher und unmittelbarer Unterstellung unter einen mehrheitlich öffentlich-rechtlich konstituierten Rechtsträger. Vgl. dazu detaillierter das 2. Kapitel dieser Arbeit.

6 Zur direkten Unterstellung unter den Rechtsträger vgl. auch 3. Kapitel, 4.

den Verwaltungsleiter verwendet wurde[7]. Die Tätigkeit des Intendanten wurde von Angehörigen des Hofstaats zunächst im Nebenamt, bald aber auch vollamtlich übernommen.
Ende des 18. Jahrhunderts entstanden die ersten Regiebetriebe, indem die Theater(truppen) an den Fürstenhöfen vollständig in die fürstliche Verwaltung eingegliedert wurden. Es entstanden die „stehenden" Theater, das heisst ortsansässige, ständig spielende Ensembles in eigens für sie bestimmten Theatergebäuden[8]. Die Theater waren Unternehmen der Höfe, künstlerisch selbstverwaltet unter organisatorischer Oberleitung des Intendanten. Die Stückwahl stand allerdings damals der Verwaltung zu, nicht der künstlerischen Leitung[9]. Die künstlerische Leitung wurde meist von Schauspielern ausgeübt. 1867 wurde in Wien die erste „richtige" Intendanz geschaffen, die alle Vollmachten der vorher separat amtierenden künstlerischen Direktoren vereinigte. Die Höfe wollten die Theater nun gänzlich in ihrem Sinne verwaltet sehen und dehnten so die Verantwortlichkeit der Hofintendanten auf den ganzen theatra-lischen Betrieb aus[10].
Auch bei den Stadttheatern[11] ersetzte der aus dem höfischen Bereich stammende Titel „Intendant" bald die Bezeichnung „künstlerischer Direktor".
Erwähnenswert ist hier das Karlsruher Statut von 1852, das dem Grossherzoglichen Hoftheaterdirektor Eduard Devrient grössere Machtkompetenzen im Sinne einer umfassenderen Intendanz einräumte. Dieses Statut war richtungweisend für die Entwicklung der Intendanzen. In Ziffer 8 heisst es:
„Zum Ressort des Direktors gehört demnach die Zusammensetzung des Kunstpersonals, die Wahl der darzustellenden Dicht- und Musikwerke, ihre Einrichtung und eventuelle Bearbeitung, ihre Censur – nach den von der obersten Behörde zu bezeichnenden Grundsätzen –, die Reihenfolge ihrer Aufführung, die Korrespondenz mit den Autoren sowie Vorschläge zu ihrer Honorierung, die Besetzung der Rollen und Partien, das Urteil über die Zweckmässigkeit von Gastspielen, deren Veranlassung und Einrichtung, die Leitung der Proben und Vorübungen, Regelung der gesamten Theaterpraxis und strenge Aufrechterhaltung ihrer Normen, Wahl und Angabe der Dekorationen und Kostüme, Requisiten und sonstigen Bedarfs, so dass derselbe für die möglichst vollkommenen und künstlerisch abgerundeten Leistungen der Grossherzoglichen Hofbühne verantwortlich ist [...]; die erforderlichen Enga-gements der Bühnenmitglieder sowie die Ernennung zu Vorständen einzelner Branchen werden durch den Direktor eingeleitet, beantragt und nach erfolgter höchster

---

7 Kurz, S. 27.
8 Ausführlich dazu Dünnwald, S. 3 .
9 Dünnwald, S. 5 FN 34.
10 Dünnwald, S. 8.
11 Je nach dem, wer die Hoheitsmacht oder Herrschaft über ein Theater hat, spricht man von einer städtischen Bühne oder einem Hoftheater etc.

Genehmigung bewirkt [...] Gehaltsvermehrungen, Entlassungen oder Pensionierungen werden von ihm gleichfalls in Antrag gebracht [...]"[12]
Wenn wir dies mit heutigen Intendantenverträgen vergleichen, heisst es jetzt zum Beispiel:
„Dem Intendanten obliegen insbesondere die eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans, die Rollenbesetzung sowie die Verteilung der Regieaufgaben und Dirigate[...]."[13]
„Dem Intendanten obliegen auch der Abschluss und die Beendigung von Verträgen, insbesondere von Arbeits- und Dienstverträgen [...].[14]
„In den Zuständigkeitsbereich des Intendanten fallen insbesondere: a) die Aufstellung und Änderung des Spielplanes und die damit verbundene Auswahl der Dirigenten, Regisseure, Bühnen- und Kostümbildner sowie der Besetzung. [...]; c) die Auswahl der Gesamtgastspiele im Opernhaus, Koproduktionen mit anderen Opernhäusern und, vorbehaltlich der Zustimmung durch den Verwaltungsratsausschuss, eigener Gastspiele in anderen Häusern. [...]"[15]
„Dem Generalintendanten obliegen unter Beachtung der Bühnengepflogenheiten und Tarifvereinbarungen in eigener Verantwortung die Gestaltung des Spielplans, der Abschluss, die Erneuerung oder Nichterneuerung von Dienstverträgen und Gastspielverträgen im Rahmen des Haushaltsplans und für die Dauer seines eigenen Vertrages. Ihm obliegen ferner die Besetzung der Rollen, die Verteilung der Regie- und Dirigieraufgaben sowie [...] Ihm ist das gesamte Personal der städtischen Bühnen entsprechend der Geschäftsanwei-sung unterstellt [...]."[16]
Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass der Kernbereich der Aufgaben und Kompetenzen, die den Beruf des Intendanten definieren, heute noch etwa derselbe ist wie Mitte des 19. Jahrhunderts: Spielplangestaltung, Rollenbesetzung, Vergabe von Regie- und Dirigieraufgaben, Engagementsverhandlungen, Diensteinteilungen.
All dies ergibt im Kern die Gesamtverantwortung des Intendanten für das künstlerische Niveau „seines" Hauses.

3. Der Intendant heute

Wenn man den Aufgabenbereich der heute tätigen Intendanten genauer betrachtet, stösst man auf verschiedene Muster: Es gibt Intendanten, die sich auf das rein Künstlerische beschränken, es gibt andere, die Managern gleich mehrheitlich auf die finanzielle Ordnung und Koordination ihrer Theater kon-

12 Wiedergegeben bei Dünnwald, S. 20.
13 Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins, Ziff. 5.1, 12/1995.
14 Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins, Ziff. 5.3, 12/1995.
15 Aus der Geschäftsordnung der Opernhaus Zürich AG, 1995.
16 Aus einem Intendantenvertrag mit den Städtischen Bühnen Köln, 1967.

zentriert sind und die künstlerischen Aufgaben fast gänzlich ihnen unterstellten Opern- , Ballett- und Schauspieldirektoren überlassen. Schliesslich gibt es auch Intendanten, die sowohl das künstlerische wie auch das wirtschaftliche Management selber betreuen, also sozusagen als alleinige Herrscher an der Spitze ihres Theaters stehen.
Von der Herkunft waren die Intendanten im deutschsprachigen Raum meist Regisseure, Dirigenten, Schauspieler oder Sänger[17]. Heute jedoch wird mit wachsendem Interesse nach eigentlichen Theater-Managern gesucht, also wirtschaftlich ausgebildeten Managertypen mit möglichst umfassendem künstlerischem Fachwissen[18]. Die Trennung zwischen künstlerischer und kaufmännischer Leitung eines Theaters wird somit aufgehoben, und der Intendant wird aus seinem eigentlichen künstlerischen Betätigungsfeld herausgerissen. Leider steht in der heutigen Theaterwelt der kommerzielle Erfolg immer mehr im Vordergrund. Theater, Oper und Ballett sollten wenig kosten, jedoch gleichzeitig auf höchstem künstlerischem Niveau produziert werden und jeden Abend das Haus füllen[19]. Die Unterstützung der öffentlichen Hand geht dabei heute vielerorts eher zurück, wird jedenfalls kaum erhöht, und zusätzliche Gelder müssen von privaten Mäzenen und Sponsoren eingeholt werden. Diese versuchen dann ihrerseits, selber noch einen gewissen künstlerischen Einfluss auszuüben[20]. Damit kommt der Intendant zunehmend unter finanziellen und politischen Druck. Gleichzeitig muss er auch enorme, ziemlich kostspielige Öffentlichkeitsarbeit leisten, um die Menschen von den Fernsehapparaten, Computern und Kinosälen in die Theater zu locken. All dies muss der oberste Repräsentant des Theaters mit Erfolg bewältigen; andernfalls kann er bald seinen Sessel räumen. Der Intendantensessel ist also ein Schleudersitz, ähnlich demjenigen eines Fussballtrainers. So bleibt kaum noch Zeit für künstlerische Visionen. Die Vergabe von Regie-, Dirigierarbeiten, Rollen und das Ausar-

---

17 Vgl. dazu Drese 1999, Kapitel „Intendantenprofile", S. 406 ff. Als prominente Beispiele können hier genannt werden: als Regisseure: Claus Helmut Drese in Köln, Zürich und Wien, Götz Friedrich in Berlin, Jürgen Flimm in Hamburg; als Schauspieler: Gustav Gründgens in Hamburg, Helmut Lohner in Wien; als Sänger: Brigitte Fassbaender in Innsbruck, Gundula Janowitz in Graz, Eberhard Wächter in Wien; als Dirigenten: Lorin Maazel und Herbert von Karajan in Wien.

18 Als prominente Beispiele können hier genannt werden: Gérard Mortier von den Salzburger Festspielen und Hugues Gall von der Pariser Opéra National. Beide sind ausgebildete Juristen. Alexander Pereira vom Opernhaus Zürich war früher als Kaufmann tätig.

19 In der Fachzeitschrift „Opernglas 01/2001" wird eine Äusserung des Präsidenten des Berliner Landesrechnungshofes Horst Gryscyk zitiert, wie dieser die unter ständigen Etatengpässen leidenden Berliner Intendanten kritisiert. Die Verantwortlichen müssten ihre künstlerische Arbeit in den finanziellen Rahmen einordnen und nicht ohne jede Rücksicht versuchen, diesen Rahmen zu sprengen. Gute Kultur sei nicht notwendigerweise aufwendige Kultur. Sie werde nicht durch Geld besser, sondern allein durch Kreativität.

20 Vgl. dazu die Ausführungen im 6. Kapitel dieser Arbeit.

beiten des Spielplans drohen zu beinahe neben-sächlichen Kleinstaufgaben zu werden.
Diesen „Salto mortale“ zwischen Künstlerischem und Kommerziellem zu bewältigen ist heute das Hauptproblem eines jeden Intendanten. Wieviel er dabei selber entscheiden kann, welche Macht und Freiräume ihm dabei zukommen, hängt von mehreren Komponenten ab:
a) Welchem rechtlichen Gebilde steht er vor?
b) Welche Macht steht ihm gegenüber anderen Personen in der Theaterleitung zu, und wie ist die Theaterleitung personell strukturiert?
c) Welche Art von Vertrag hat er, und was wird ihm in diesem zugesichert?
d) Wie stark ist der Einfluss der Politiker(innen) und anderer ausserhalb des Theaters stehenden Personen?
Diese Punkte müssen im folgenden erörtert werden, um sich ein Bild über die Rechtsstellung des Theaterintendanten in der heutigen Theaterwelt zu machen.

2. Kapitel Der Rechtsträger

1. Begriff

Der Intendant wird vom Unternehmer des von ihm zu leitenden Theaters angestellt. In Gegenüberstellung zum Intendanten wird dieser Unternehmer allgemein als „Rechtsträger" bezeichnet. Jedes Theater muss in irgendeiner Rechtsform konstituiert sein, und je nach gegebener oder gewählter Rechtsform ist der Rechtsträger ein anderer.
Oft, aber nicht immer, ist dieser Rechtsträger identisch mit dem Zuschuss oder Subventionsgeber. Ist das von einem Land oder einer Kommune geführte Theater direkt in die Verwaltung der Gebietskörperschaft integriert, so sind Rechtsträger und Subventionsgeber identisch (der Staat Bayern, die Stadt Köln, das Land Österreich etc.). Anders verhält es sich, wenn es sich um ein Theater in der Form zum Beispiel einer GmbH handelt; dann stellt der Subventionsgeber nur die Mehrheit der Gesellschafter (oder auch alle Gesellschafter). Hier ist eine selbständige juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts zur Führung des Theaters eingesetzt. Nur sie ist dann als Rechtsträgerin anzusehen. Es ist wichtig, diese Unterscheidung zwischen dem wirtschaftlichen Träger eines Theaters (Subventionsgeber) und dem Rechtsträger zu machen. Diese sind nicht zwingend identisch. Zwar stellt die juristische Person als Rechtsträgerin meist nur ein Bindeglied zwischen dem Land, der Stadt, dem Kanton und dem Theater dar, jedoch ist sie immer als Trägerin von Rechten und Pflichten selbständig. Der Begriff des Rechtsträgers ist ein juristischer und nicht ein wirtschaftlicher. Er soll einfach den Vertragspartner der Bühnenangehörigen bezeichnen[21].
In der Satzung des Deutschen Bühnenvereins ist allgemein formuliert, was unter einem Theater heute im allgemeinen zu verstehen ist:
„§ 3 Begriffsbestimmung
1) Theater im Sinne dieser Satzung sind selbständig betriebene Bühnen, die überwiegend mit von ihnen angestellten Künstlern dramatische, musikalische oder choreographische Bühnenwerke aufführen und eine eigene Spielstätte unterhalten.
3) Ein Theater [...] ist selbständig betrieben, wenn es die künstlerischen Entscheidungen in eigener Verantwortung trifft, einen eigenen Haushalt hat und wenn es dem Unternehmermitglied unmittelbar und ausschliesslich unterstellt ist.
§ 5 Unternehmermitglieder
1) Unternehmermitglied kann werden:

---

21 Dünnwald, S. 38.

1. eine Gebietskörperschaft oder eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts, die ein Theater oder ein Kulturorchester betreibt (Regiebetrieb);
2. eine juristische Person des privaten Rechts, die ein Theater oder ein Kulturorchester betreibt, wenn ihre Gesellschafter oder Mitglieder überwiegend Gebietskörperschaften oder andere juristische Personen des öffentlichen Rechts sind (öffentliches Unternehmen in privater Rechtsform);
3. ein Unternehmer eines anderen, nicht unter Ziffer 1 oder 2 fallenden Theaters oder Kulturorchesters (sonstiges Unternehmermitglied)."

Der Vertragspartner des Intendanten ist so also meistens die in verschiedene Rechtsformen „gekleidete" öffentliche Hand.
Laut dem „Deutschen Bühnenjahrbuch 2000" sind in Deutschland 895 Bühnen zu verzeichnen (Festspiele ausgenommen), die von 557 Rechtsträgern getragen und von 514 Intendanten geleitet werden. Die Bühnen werden in Staatstheater, Stadttheater, Landestheater, Städtebundtheater und weitere Theater unterteilt. Das Bühnenjahrbuch vermerkt jeweils zusätzlich: „ [...] zum Teil GmbH oder AG als Rechtsträger." In der Schweiz findet man oft die Form der Genossenschaft (z.B. in St. Gallen).
Es soll nun gezeigt werden, welche möglichen rechtlichen Formen ein Theater heute haben kann, indem die wichtigsten und häufigsten Formen in Anlehnung an die Ausführungen in Hanns Kurz' „Praxishandbuch Theaterrecht" kurz beschrieben werden.

2. Mögliche Rechtsformen

2.1 Der Regiebetrieb

In Deutschland wird noch immer die Mehrheit der Theater der öffentlichen Hand in der Form des sogenannten Regiebetriebs geführt. Das Wort stammt aus dem französischen „régie", was in diesem Zusammenhang etwa soviel wie „Verwaltung" bedeutet.
„Regiebetriebe sind die Theater, die von der öffentlichen Hand getragen werden, ohne dass ihnen eine eigene Rechtspersönlichkeit zukommt und ohne dass ihr Vermögen getrennt vom übrigen kommunalen Vermögen verwaltet wird."[22] Die Wirtschaftsführung des Theaters richtet sich nach der jeweiligen Haushaltssatzung der Gebietskörperschaft, der das Theater angehört. Die Einnahmen und Ausgaben des Theaters werden im Haushaltsplan der Gebietskörperschaft als Teil der Ansätze der Kulturbehörde veranschlagt. Dies ist die sogenannte kameralistische Haushaltsführung. Das Theater kann dabei seine Einnahmen und vor allem Mehreinnahmen nicht für eigene Zwecke verwenden, sondern alles Geld fliesst direkt in die „Staatskasse". Das Theater darf nur

22 Kurz, S. 44.

gerade soviel ausgeben, wie im Etat jährlich veranschlagt ist. Dafür wird aber dem Regiebetrieb meistens eine Defizitgarantie von der öffentlichen Hand gewährt.
Die innerbetrieblichen Regelungen werden vorwiegend mittels Verwaltungsvorschriften bestimmt.
Oft wird für den Regiebetrieb die Form einer nicht rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts gewählt.
Die organisatorischen Regelungen innerhalb des Theaters hängen oft zusammen mit den inhaltlichen Regelungen im Dienstvertrag, der mit der Theaterleitung geschlossen wird. Dabei können auch konkrete bindende finanzielle Zusagen in den Verträgen der Intendanten enthalten sein[23].
Die Entscheidungen über Grundsatzfragen bleiben regelmässig den jeweiligen Beschlussorganen der Gebietskörperschaften vorbehalten. Diese bestimmen über den Haushalt, die Eintrittspreise, die Bestellung der Theaterleitung u.ä. Oft wird dafür ein spezieller Kulturausschuss gebildet, dem dann meist ein Kulturdezernent vorsteht oder eventuell auch direkt der oberste für Kultur zuständige Beamte (Bürgermeister, Staatssekretär, Kulturminister). Ihnen obliegen die laufenden Geschäfte der Theaterbetriebe. Über den Dienstvertrag werden der Theaterleitung die nötigen Kompetenzen und Vertretungsvollmachten vom Kulturausschuss oder vom obersten Beamten übertragen. Wie weit diese Kompetenzen gehen, hängt jeweils stark von den Verhandlungen der Theaterleitung mit dem Kulturausschuss und damit von der jeweiligen Person des Intendanten ab[24].

2.2 Der Eigenbetrieb

Der Eigenbetrieb ist eine heute immer wichtiger werdende Abwandlung des klassischen Regiebetriebs. Der Unterschied besteht darin, dass dem Eigenbetrieb über eine Verordnung der Gebietskörperschaft eine eigenbetriebliche Organisationsstruktur gegeben wird. Der Hauptpunkt dabei ist, dass der Eigenbetrieb dadurch ein Eigenvermögen hat, das getrennt vom übrigen Vermögen der Gebietskörperschaft verwaltet wird, und zwar nach den Grundsätzen der kaufmännischen Buchführung. In Deutschland sind jeweils die spezifischen kommunalen Eigenbetriebsvorschriften (in Gemeindeordnungen oder, falls vorhanden, Eigenbetriebsverordnungen) anzuwenden. Da Eigenbetriebsvorschriften in Deutschland nur für Kommunen gelten, wird bei staatlichen

23 Vgl. dazu detaillierter im 5. Kapitel, 6.2.
24 Einem finanziell umsichtigen Managertypen wird man dabei regelmässig umfassendere Kompetenzen einräumen als einem visionären Künstlertypen, von dem ein weniger umsichtiger Umgang mit den Finanzmitteln zu erwarten ist.

Theatern diese Betriebsform durch die Schaffung eines Sonder-vermögens für das Theater realisiert[25].
Durch diese gesonderte Verwaltung des Vermögens ist die Theaterleitung viel freier im Umgang mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Mehreinnahmen können hier frei für die Zwecke des Theaters verwendet werden. Auch Sponsorengelder können auf diese Weise frei eingeholt und verwendet werden. In Anbetracht der auf wirtschaftlichen Erfolg ausgerichteten Erwartungen, die heute vielerorts an die Theater gestellt werden, ist dieser freiere Umgang mit den finanziellen Mitteln enorm wichtig.
Die Organisationsform wird in der sogenannten Betriebssatzung geregelt. Dort sind auch die Bestimmungen über die Wirtschaftsführung und Rechnungslegung zu finden. Ein Theaterausschuss steht der Theaterleitung vor. Der Theaterausschuss beschliesst über die grundsätzlichen Fragen des Unternehmens wie z.B. Erlass und Änderung der Betriebssatzung oder der Dienstordnung für die innere Organisation, die Festsetzung des Stammkapitals, Entscheidungen über den Wirtschaftsplan, Grundstückgeschäfte, Entscheidungen über Eintrittspreise, die Wahl der Theaterleitung.
Die Theaterleitung ist unbeschränkt für die laufenden Geschäfte zuständig. Ihre Vertretungsmacht kann aber beschränkt werden.

2.3 GmbH, AG, Verein, Genossenschaft

Das Hauptmerkmal dieser Arten von Rechtsträger ist, dass sie privatrechtlich verfasst sind. Anwendbar sind die allgemeinen Regeln des Privatrechts für die jeweiligen Gesellschaftsformen. Es handelt sich um juristische Personen, deren Rechnungsführung nach den Regeln der kaufmännischen Buchführung erfolgt. Die Kapitalanteile sind jedoch immer überwiegend in der Hand der wirtschaftlichen Hauptträger. Diese sind der Staat, das Land, der Kanton, die Stadt, die Gemeindeverbände oder die Städtebünde. Die in dieser Art verfassten Theater sind dank privatrechtlicher, wirtschaftlich orientierter Strukturen am freiesten im Umgang mit ihren finanziellen Mitteln, müssen sich aber gleichzeitig am meisten am finanziellen Erfolg orientieren, den sie erwirtschaften und ausweisen müssen. Bei schlechtem Geschäftsgang kann ein solches Theater auch in Konkurs gehen. Defizitgarantien der öffentlichen Hand wie beim Regiebetrieb gibt es meist keine.
Organisation und Rechtsverhältnisse werden im Gesellschaftsvertrag und in den Statuten festgelegt. Es müssen die gesetzlich geforderten Organe bestellt werden, wie die Geschäftsleitung, die Gesellschafterversammlung (oder Mitgliederversammlung), ein Aufsichtsrat (bei der GmbH fakultativ meist vorhanden) bzw. Verwaltungsrat oder Vorstand. Oberstes Organ ist die Gesellschafterversammlung, die auch die Statuten und den Gesellschaftsvertrag ab-

25 Kurz, S. 46.

ändern kann. Somit kann der Inhalt der Statuten und der weiteren Organisationsreglemente im Rahmen des Gesetzes frei gestaltet werden.

2.4 Andere Formen

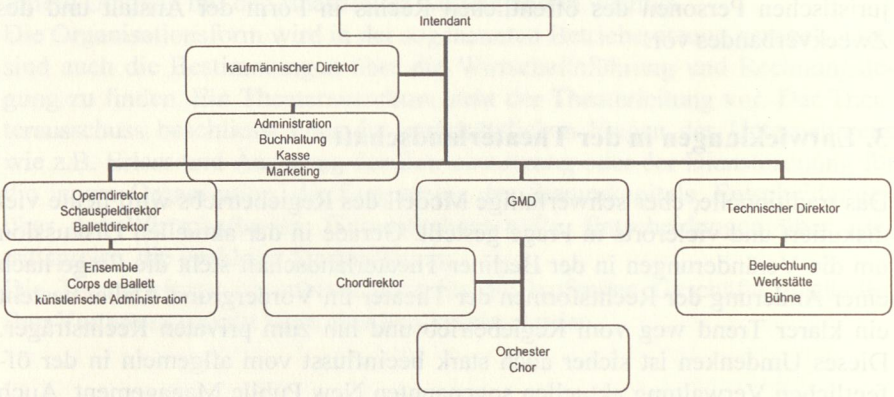
In der Schweiz findet man auch die Form der Stiftung (Stadttheater Luzern, Städtebundtheater Biel/Solothurn). In Deutschland kommen vorwiegend die juristischen Personen des öffentlichen Rechts in Form der Anstalt und des Zweckverbandes vor.

3. Entwicklungen in der Theaterlandschaft

Das traditionelle, eher schwerfällige Modell des Regiebetriebs wird heute viel diskutiert und vielerorts in Frage gestellt. Gerade in der aktuellen Diskussion um die Veränderungen in der Berliner Theaterlandschaft steht die Frage nach einer Änderung der Rechtsformen der Theater im Vordergrund. Dabei besteht ein klarer Trend weg vom Regiebetrieb und hin zum privaten Rechtsträger. Dieses Umdenken ist sicher auch stark beeinflusst vom allgemein in der öffentlichen Verwaltung aktuellen sogenannten New Public Management. Auch bei anderen Staatsbetrieben wie der Post, der Telecom oder der Eisenbahn hat sich dieses Privatisierungsdenken durchgesetzt. Die öffentliche Hand kann so immer mehr die Verantwortung direkt auf die Theaterleitung abschieben, und diese hat dafür immer mehr Freiheiten im Umgang mit den (Finanz-)Mitteln des Theaters. Ob sich diese Entwicklung positiv oder negativ auf die Theaterlandschaft auswirken wird, hängt stark davon ab, was die Theaterdirektoren mit ihrer „Freiheit" anzufangen wissen und wie gross diese Freiheit effektiv ist. Ein Verwaltungsratspräsident kann beispielsweise nach den Statuten und Organisationsreglementen einer AG mindestens ebensoviel Einfluss haben wie der Kulturdezernent beim Regiebetrieb.

3. Kapitel Die Theaterleitung

1. Handelnde Personen



Die ideale Struktur eines Theaters sieht zuoberst einen künstlerischen Direktor (den Intendanten) und einen kaufmännischen oder geschäftsführenden Direktor vor. Auf ähnlich hoher Stufe könnte, wenn auch in der Praxis sehr selten, ein technischer Direktor stehen. Dazu kann es noch spezielle Opern-, Schauspiel-, Ballett- und Betriebsdirektoren geben. Im Musiktheater kommt zusätzlich dem Generalmusikdirektor (GMD) eine entscheidende Rolle zu. Die einzelnen „Chargen" müssen zunächst kurz definiert werden, bevor das mögliche Zusammenwirken dieser Personen aufgezeigt werden kann.

2. Der kaufmännische Direktor

Nachdem der eigentliche Aufgabenbereich des Intendanten im ersten Kapitel bereits umrissen worden ist, muss nun die Position des kaufmännischen Direktors (heute oft „geschäftsführender Direktor" oder „Verwaltungsdirektor" genannt) definiert werden.

Der kaufmännische Direktor nimmt neben dem Intendanten die zentrale Rolle ein, was die hierarchische Abstimmung und das Zusammenspiel der Mächte innerhalb der Direktion eines Theaters betrifft.
Es gibt grundsätzlich zwei verschiedene Funktionsmodelle: einerseits eine Doppeldirektion, bei der der kaufmännische Direktor formell dem Intendanten gleichgestellt wird unter klarer Trennung der Kompetenzen im künstlerischen und im finanziellen Bereich, andererseits das Modell, bei dem der Intendant klar an der Spitze steht mit dem alleinigen letzten Entscheidungsrecht. Der kaufmännische Direktor ist ihm untergeordnet.
In einem Mehrspartenhaus kann es noch ein spezielles Modell geben: Dem Theater steht ein geschäftsführender Direktor vor und schart einen Schauspiel-, Opern- und Ballettdirektor um sich, die für das Künstlerische zuständig sind. Hierbei handelt es sich um ein Direktorium ohne eigentlichen Inten-danten, jedoch mit einem geschäftsführenden Direktor als „Primus inter pares" (so in der Schweiz beispielsweise in St. Gallen).

2.1 Aufgabengebiet des kaufmännischen Direktors

Der kaufmännische Direktor ist für die wirtschaftliche Leitung des Theaters verantwortlich. Er hat die Ausgaben und Einnahmen zu kontrollieren und zum Teil auch zu bewilligen, er ist für Buchhaltung, Kasse, Lohn- und Gagenauszahlungen sowie für die allgemeine Administration verantwortlich. Er erstellt Zwischenberichte (Zwischenbilanzen) sowie die Jahresrechnung und das Budget (letzteres vorzugsweise in enger Zusammenarbeit mit dem Intendanten). Wichtig ist auch, dass er für rechtliche Probleme (v.a. solche des Arbeitsrechts) und Anstellungen des Verwaltungspersonals zuständig ist.
Mit künstlerischen Entscheidungen hat er grundsätzlich nichts zu tun. Allerdings gibt es viele Theater, in denen der kaufmännische Direktor auch seine Unterschrift unter Künstlerverträge zu setzen hat und künstlerische Etats (mit)bewilligen muss. Dabei handelt es sich nur um eine finanzielle Kontrolle der künstlerischen Vorgänge im Theater. Trotzdem reicht damit die Entscheidungsmacht des kaufmännischen Direktors auch ein wenig ins Künstlerische hinein. Ein gewisses Sachverständnis ist also auch beim kaufmännischen Direktor von Vorteil.

2.2 Regelung der Entscheidungskompetenzen

Es stellt sich nun die Frage, wo und wie geregelt wird, in welchen Fällen der Intendant und in welchen der kaufmännische Direktor zu entscheiden hat.
In ihren ureigenen Gebieten sind die Verhältnisse klar. Der kaufmännische Direktor bestimmt nie, wer den Othello zu spielen hat, ebenso stellt der Intendant keine Jahresbilanzen allein auf.

Im Intendantenvertrag wie auch im Vertrag für den kaufmännischen Direktor sollte das Aufgabengebiet klar umrissen werden. Zudem gibt es heute an den meisten Theatern eine sogenannte Geschäftsordnung. Diese wird, je nach Struktur eines Theaters, vom Verwaltungsrat (bei einer AG wie z.B. dem Opernhaus Zürich) oder direkt von einem Ministerium oder Kulturdepartement in Form einer Verfügung (bei einem in der öffentlichen Verwaltung integrierten Theater wie z.B. der Deutschen Oper Berlin) oder vom Vorstand (bei einer Stiftung oder einem Verein) erlassen und auch, wenn nötig, angepasst und verändert. In der Geschäftsordnung der Opernhaus Zürich AG heisst es zum Beispiel:
„Die Geschäftsleitung ist das geschäftsführende Organ der Gesellschaft. Ihr gehören der Intendant und der kaufmännische Direktor an, wobei die Gesamtverantwortung beim Intendanten liegt. Als sein Stellvertreter amtet der kaufmännische Direktor, der in künstlerischen Entscheidungen die Zustimmung des Chefdirigenten einzuholen hat[26].
Alle vertraglichen Vereinbarungen, deren Abschluss in die Zuständigkeit der Geschäftsleitung fällt, werden vom Intendanten und vom kaufmännischen Direktor gemeinsam unterzeichnet."
Praktisch bedeutet dies, dass jedes Dokument, das finanzielle Auswirkungen auf das Theater hat, auch die Unterschrift des kaufmännischen Direktors tragen muss. Der Intendant und der kaufmännische Direktor haben zwar faktisch immer noch ihre eigenen Ressorts, aber sämtliche von der Direktion erwirkten und das Theater verpflichtenden Dokumente müssen in diesem Fall die Unterschrift beider Direktoren tragen. Es könnte sogar in den individuellen Anstellungsverträgen oder in der Geschäftsordnung ausdrücklich die Gleichstellung des kaufmännischen Direktors mit dem Intendanten vorgesehen sein. Im Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins heisst es ganz allgemein:
„Verträge bedürfen der Zustimmung des für den Etat Verantwortlichen[27]. Der für den Etat Verantwortliche kann die Zustimmung nur verweigern, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Vertragsabschluss zu einer Überschreitung des Etats führt oder rechtliche Regelungen dem Vertragsabschluss entgegenstehen."[28]
Hier wird klar konstatiert, dass der kaufmännische Direktor die Verträge nur auf rein Finanzielles oder Rechtliches überprüfen muss, denn dies sind seine eigentlichen Bereiche. Er kann also die Unterschrift nicht verweigern, wenn ihm z.B. ein Künstler nicht passt oder er eine Gage für nicht gerechtfertigt, vor allem für zu hoch hält.
Grundsätzlich kann diese Problematik direkt in den individuellen Verträgen des Intendanten und des kaufmännischen Direktors geregelt werden. Diese

26 Dies wohl für den Fall, dass der Intendant z.B. ausfällt oder unerreichbar ist.
27 Mit „dem für den Etat Verantwortlichen" ist der kaufmännische Direktor gemeint.
28 § 5.4 Intendantenmustervertrag.

beiden Verträge müssen aufeinander abgestimmt sein. Es steht dann in beiden Verträgen z.B. „Der kaufmännische Direktor ist dem Intendanten gleichgestellt". Damit ist im Intendantenvertrag die oft verwendete Formulierung „Dem Intendanten obliegt in alleiniger Verantwortung die Gesamtleitung des Theaters" ausgeschlossen. In Streitfällen zwischen dem Intendanten und dem kaufmännischen Direktor ist je nach Theaterverfassung der Verwaltungsrat, der Kulturdezernent, der Aufsichtsrat, also generell der Rechtsträger bzw. der Vertreter des Rechtsträgers zu konsultieren. Auf diese Weise funktioniert eine klassische Doppeldirektion[29].

Zusätzlich muss dann jeweils definiert werden, welche Aufgaben genau der Geschäftsleitung zukommen. In Organigrammen, die integrierter Bestandteil der Geschäftsordnung sind, können die Kompetenzen detailliert geregelt werden.

Bei einer gemäss Verträgen formellen Doppeldirektion könnte aber in den Organigrammen stehen, dass bei Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Geschäftsleitung der Intendant den Stichentscheid hat. Somit hätte der Intendant trotz formeller Doppeldirektion faktisch immer das letzte Wort. In diesen Fällen wird dem kaufmännischen Direktor regelmässig eine Rekursmöglichkeit an den Rechtsträger gegeben.

Das entscheidende Merkmal für eine Doppeldirektion ist, dass der kaufmännische Direktor formell nicht dem Intendanten unterstellt wird, sondern der beiden übergeordneten Instanz, dem Rechtsträger. Daher kann der Intendant bei einer Doppeldirektion niemals den Anstellungsvertrag des kaufmännischen Direktors in eigener Kompetenz unterzeichnen, also formell letzteren anstellen. Der Rechtsträger hat sowohl den Intendanten als auch den kaufmännischen Direktor zu bestellen. Die Bestellung der Geschäftsleitung ist eine der ureigenen Aufgaben des Rechtsträgers. Dadurch wird auch der kaufmännische Direktor direkt dem Rechtsträger unterstellt. Dessen unbeschadet kann in der Feinabstimmung der Kompetenzen der Intendant trotzdem zu einem Stichentscheid innerhalb der Geschäftsleitung ermächtigt werden. Ein Weisungsrecht gegenüber dem kaufmännischen Direktor kann ihm aber niemals zukommen.

Im seltenen Fall eines Dreierdirektoriums würde auch der technische Direktor direkt vom Rechtsträger bestellt und mit der damit verbundenen Unabhängigkeit ausgestattet werden. Meist ist dieser aber dem Intendanten oder dem kaufmännischen Direktor unterstellt. Ein anderes, oft an Mehrspartenhäusern praktiziertes Dreierdirektorium besteht aus einem Verwaltungsdirektor, einem Operndirektor und einem Schauspieldirektor. Diese stehen dann grundsätzlich auf gleicher Stufe, wobei meist dem Verwaltungsdirektor die (wirtschaftliche) Gesamtverantwortung für das Theater zukommt.

---

29 Im obenstehenden Diagramm ist die Doppeldirektion dargestellt.

2.3 Charakter der Position des kaufmännischen Direktors

Je nachdem, welche Rechtsform ein Theater hat, ist die Position des kaufmännischen Direktors faktisch etwas anders ausgestaltet. So ist er bei einem klassischen, von der Kameralistik geprägten Regiebetrieb, welchen man heute in Deutschland und Österreich immer noch zu einem überwiegenden Teil vorfindet, oftmals ein besserer Beamter, dem nur eine finanzielle Kontrollfunktion zukommt. Je nach „Pflichtenheft" genehmigt oder verweigert er die einzelnen Beträge, ohne sich mit den praktischen Problemen des Theaters eingehender auseinanderzusetzen. Er ist nur der verlängerte Arm der Politik.
Dagegen kann bei einem gesellschaftsrechtlich verfassten Theater, wie es in der Schweiz hauptsächlich vorkommt, der kaufmännische Direktor ein marktwirtschaftlich denkender Manager sein. In letzter Zeit - seit dem Aufkommen des sogenannten „New Public Management" - kann man auch in Deutschland und Österreich immer mehr eine Tendenz hin zu einem freieren und mehr am Enderfolg orientierten Denken erkennen. So kann zum Beispiel mit einer Produktion eine budgetierte Aufwands- oder Ertragsposition überschritten werden, wenn dadurch im Endergebnis ein Mehrertrag zu erwarten ist. Ein solches, mit einem gewissen Restrisiko verbundenes Modell ist bei einer straffen Kameralisitik kaum realisierbar und wird an den oftmals nicht sehr weitsichtig getroffenen Entscheidungen und Genehmigungen einzelner Kulturdezernenten oder politischer Kulturausschüsse scheitern.

3. Der Generalmusikdirektor

Der Generalmusikdirektor (GMD) hat in der Leitung eines Musiktheaters eine Sonderstellung inne. Er ist eine Art „Zwischending" von künstlerischem Personal und Theaterleitung. Praktisch ist seine Position die des ersten Dirigenten am Haus. Er sollte das Opernhaus musikalisch prägen und ihm eine spezielle künstlerische Note geben. Dem Orchester muss er oft auch organisatorisch und administrativ beistehen. Dies wird erreicht, indem er eine gewisse Mindestzahl an Vorstellungen übernimmt, im Theater mehr präsent ist als andere Dirigenten (ausgenommen die festengagierten Kapellmeister) und die wichtigen Premieren leitet. Zudem sollte er Einfluss auf die Gestaltung des Spielplans, die Besetzung der Rollen und die Wahl von neuen Orchestermusikern nehmen.
Es gibt Theater, in denen der GMD vom Intendanten engagiert wird, wodurch er letzterem formell klar untergeordnet ist. An Theatern, in denen der GMD vom Rechtsträger engagiert wird, ist er dem Intendanten beinahe gleichgestellt. In Städten oder Regionen, in denen der GMD des Theaterorchesters gleichzeitig auch das allgemeine Konzertprogramm leitet[30], wird er immer von

30 An Orten, wo das Theaterorchester gleichzeitig auch Sinfonieorchester ist.

den Politikern gewählt und nicht vom Intendanten, da seine Position von zu grossem allgemeinen Interesse ist.
Dünnwald[31] bezeichnete den GMD noch als „Kapellmeister mit dem Anspruch auf Zuteilung wichtigerer Aufgaben". Sonst sei sein Rechtsverhältnis zum Rechtsträger tarifvertraglich[32] geregelt, ähnlich dem normalen künstlerischen Solopersonal, z.B. einem Haus-Kapellmeister. Damit würde er mit einem sogenannten unselbständigen Dienstvertrag, normiert durch die Bühnen-Tarifverträge[33], angestellt werden. Dieser Meinung nach steht der GMD also nicht auf ähnlich hoher Stufe wie die Theaterleitung.
Dagegen steht jetzt im Theatergesellschaftsvertrag „GmbH-Mustervertrag" des Deutschen Bühnenvereins in § 12:
„Aufgaben des Aufsichtsrates: [...] 3) Der Beschlussfassung des Aufsichtsrates unterliegen: 1. die Bestellung, Anstellung, Abberufung und Entlassung der/des Geschäftsführer(s) und des Generalmusikdirektors."[34]
Damit vertritt der Deutsche Bühnenverein klar den Standpunkt, dass der GMD einen Sonderstatus gegenüber dem Intendanten einnimmt. Der GMD ist so in seinem Wirkungsfeld dem Intendanten nicht eigentlich unterstellt. So steht denn auch im Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins in der Variante für Musiktheater in § 5.1:
„Dem Intendanten obliegt insbesondere die eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans, die Rollenbesetzung sowie die Verteilung der Regieaufgaben und Dirigate. Vor den jeweiligen Entscheidungen hat er den Generalmusikdirektor rechtzeitig zu hören und dessen Vorschläge unter künstlerischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen. Die Besetzung von Kapellmeisterstellen erfolgt im Benehmen mit dem Generalmusikdirektor."
Somit wird dem GMD ein Mitsprache- und Vorschlagsrecht bei künstlerischen Entscheidungen eingeräumt. Er kann zwar dem Intendanten nicht eigentlich vorschreiben, wie der Spielplan zu gestalten ist und die Rollen zu besetzen sind, aber er kann entscheidend darauf Einfluss nehmen.
In der Praxis wird dem GMD nicht immer eine so starke Position eingeräumt. In einem Intendantenvertrag der Städtischen Bühnen Köln aus den siebziger Jahren heisst es:
„Herr [...] (der Intendant) führt die Dienstbezeichnung 'Generalintendant'. Er hat das Theater nach künstlerischer Überzeugung und nach wirtschaftlichen Grundsätzen zu leiten. [...] Er kann einen Oberspielleiter des Schauspiels, einen Direktor der Oper (Generalmusikdirektor), einen Direktor der Balletts, [...] verpflichten. Vor deren Anstellung hat er den Kulturausschuss zu hören."

---

31 Dünnwald, S. 32.
32 Zu den Tarifverträgen und Dienstverträgen vgl. hinten im 5. Kapitel, 6.3.
33 Diese Verträge werden „Normalverträge", für Solisten „NV-Solo" genannt.
34 Theatergesellschaftsvertrag des Deutschen Bühnenvereins, GmbH-Mustervertrag mit Erläuterungen.

Ähnlich wird die Anstellung des GMD heute auch am Opernhaus Zürich (eine Aktiengesellschaft) geregelt. Hier wird der GMD (in Zürich „Chefdirigent" genannt) nach Anhörung des Orchestervorstandes dem Verwaltungsrat vom Intendanten zur Wahl vorgeschlagen. Der Verwaltungsrat muss dann seine Zustimmung geben, damit die Theaterleitung (Intendant und kaufmännischer Direktor) den GMD engagieren kann[35].
Der GMD wird also oft direkt vom Intendanten, unter Genehmigung durch den Rechtsträger, angestellt. Der GMD könnte so sogar unter dem Direktionsrecht des Intendanten als Arbeitgeber stehen, sofern er mit einem unselbständigen Dienstvertrag[36] angestellt wird. Dies ist jedoch heute selten der Fall. Jeder GMD mit einer gewissen musikalischen Autorität wird sich darum bemühen, mit einem selbständigen Dienstvertrag[37] angestellt zu werden, welcher ihm die nötigen Freiheiten als musikalischem Oberleiter des Theaters einräumt.
An den meisten Theatern obliegt dem Intendanten formell die Gesamtverantwortung für den Betrieb. Er hat in künstlerischen Fragen immer das letzte Wort. Der GMD kann zwar mitreden, die letzte Entscheidung liegt jedoch beim Intendanten. In der Praxis berät sich der Intendant bei wichtigen künstlerischen Fragen immer mit „seinem" GMD und profitiert damit von dessen Sachverstand, Erfahrung und Können. Ein guter Theaterleiter weiss, dass aussergewöhnliche künstlerische Leistungen immer aus der harmonischen Zusammenarbeit des gesamten künstlerischen Leitungsteams herauswachsen und dass das künstlerische (musikalische) Profil eines Hauses stark von der Ausstrahlung und vom Einfluss des GMD abhängt. Zudem kann ein starker GMD bestimmen, welche Werke er mit wem spielen möchte. Damit nimmt er entscheidend Einfluss auf die Spielplangestaltung. Dies kann dann zum Problem werden, wenn sich ein GMD mehr an seinen eigenen persönlichen Interessen orientiert als an denjenigen seines Theaters und Orchesters. Die Kompetenzverteilung zwischen dem Intendanten und dem GMD muss jedenfalls bei den Vertragsverhandlungen genau abgegrenzt werden. Es ist darauf zu achten, den Intendantenvertrag mit dem Vertrag des GMD in Übereinstimmung zu bringen.
Es wird hier nicht näher auf die finanziellen Bedingungen eingegangen, zu denen ein GMD eingestellt werden soll. „Honorarexzesse", wie sie in den letzten Jahren aus Deutschland bekannt geworden sind, stellen Ausnahmen dar und sollten vermieden werden. Es macht weder künstlerisch noch wirtschaftlich Sinn, dem GMD (auch wenn er noch so berühmt und bedeutend ist) einen Viertel des künstlerischen Gesamtjahresbudgets zukommen zu lassen, so dass die restlichen drei Viertel ausreichen müssen, um sämtliche Solisten, Aus-

35 Verfahren gemäss Statuten, Geschäftsordnung und Verwaltungsratsreglement der Opernhaus Zürich AG, 1999.
36 Einem NV-Solo.
37 Zu den Dienstverträgen vgl. hinten im 4. Kapitel, 2.3.

stattungen etc. für eine ganze Saison zu bezahlen. Hierauf sollten Politiker oder Rechtsträger in ihrer Funktion als Aufsichtsorgane achten.

4. Spartendirektoren

Es kann sein, dass eine Stadt zwar zwei verschiedene Häuser für Oper und Schauspiel betreibt, jedoch nur einen sogenannten Generalintendanten für beide Häuser einsetzt. Damit vergleichbar ist das Mehrspartenhaus, in dem Oper, Ballett und Schauspiel unter einem Dach unter der Leitung eines Intendanten vereint sind (Oper, Ballett und Schauspiel bilden je eine Sparte). Der Intendant hat dann oft nicht die Zeit und auch nicht immer das nötige Detailverständnis in der fachspezifischen Materie, um die einzelnen Sparten genügend kompetent zu führen[38]. Hierfür können nun zusätzlich zum Intendanten ein Operndirektor, ein Schauspieldirektor und ein Ballettdirektor eingesetzt werden, welche als Vertreter des Intendanten die jeweilige Sparte leiten. Natürlich gibt es solche Spartendirektoren auch an den grossen Opernhäusern, in denen der Intendant oft einen Operndirektor und einen Ballettdirektor zur Seite hat.
Künstlerischer Leiter des Theaters ist der Intendant allein. Insofern kann es keine anderen künstlerischen Leiter am selben Haus auf derselben Stufe geben. Die Spartendirektoren sind also eher als „künstlerische Vorstände" zu bezeichnen. Sie nehmen innerhalb des Theaters eine Sonderstellung ein, indem sie als Vertreter des Intendanten ihre jeweiligen Sparten leiten. Der Intendant kann gewisse Kompetenzen an die einzelnen Spartendirektoren delegieren[39] und damit diese formell ermächtigen, je nach Ausgestaltung der individuellen Regelungen selbständig gewisse künstlerische Entscheidungen zu treffen. Die Anordnungen der Spartendirektoren gelten dann als solche des Intendanten. Dadurch erlangen sie auch eine gewisse Vorgesetztenstellung gegenüber dem Bühnenpersonal ihrer Sparte. Sie sind aber dem Intendanten untergeordnet. Sie werden immer von der Theaterleitung ausgewählt und engagiert. So heisst es in einem Intendantenvertrag aus den siebziger Jahren:
„Der Intendant kann einen Oberspielleiter des Schauspiels, einen Oberspielleiter oder Direktor der Oper (Generalmusikdirektor), einen Direktor des Balletts, einen Chefdramaturgen und einen technischen Direktor verpflichten. Vor deren Anstellung hat der Intendant den Kulturausschuss zu hören."
Der Intendant engagiert einen Spartendirektor mit der Genehmigung des Vertreters des Rechtsträgers in der Regel mit einem NV-Solo-Vertrag (unselbständiger Dienstvertrag). Die Genehmigung des Rechtsträgers wird benötigt,

---

38 Diese Führung umfasst hauptsächlich: Besetzungen, Dirigenten und Regisseure vorschlagen, Einspringer organisieren, Proben überwachen, Inszenierungen betreuen und Dekorationen vorbereiten.

39 Die Regelung erfolgt offiziell in Organigrammen, Dienstanweisungen oder ähnlichen internen Reglementen.

weil den einzelnen Spartendirektoren eine führende Stellung im Theater zukommt und sie durchaus die Möglichkeit haben, auch gegen aussen wahrnehmbar das Theater zu prägen und selbständig Engagements zu tätigen.
Es ist denkbar, dass der GMD auch gleichzeitig als Operndirektor wirkt, wenn er die nötige Zeit dafür aufbringen kann. Der Ballettdirektor ist in der Regel gleichzeitig erster Choreograph am Haus und der Schauspieldirektor Chefregisseur, Oberspielleiter oder sogar Schauspieler.
Der Intendant kann aber auch selbst z.B. die Oper direkt führen, ohne zusätzlichen Operndirektor. Dann braucht er nur einen Ballett- und einen Schauspieldirektor einzusetzen. So erklärt sich das „kann" im oben zitierten Intendantenvertrag.
In einem Mehrspartenhaus ohne eigentlichen Intendanten kann einem der Spartendirektoren eine intendantenähnliche Stellung zukommen. Dieser kann dann regelmässig wie ein Intendant allein die künstlerischen Entscheide treffen. Beim sogenannten Dreierdirektorium stehen Verwaltungs-, Opern- und Schauspieldirektor nebeneinander. Meist fungiert dabei der Verwaltungsdirektor als Primus inter pares.
Die folgende typische Dienstanweisung für einen Operndirektor soll abschliessend den Wirkungsbereich des Spartendirektors umschreiben:
„Dem Operndirektor obliegt die künstlerische Leitung der Oper und Operette sowie aller sonstigen musikalischen Aufführungen des Theaters. Er ist dem Generalintendanten in allen künstlerischen Fragen unterstellt, alle Finanz- und Organisationsfragen sind mit dem Verwaltungsdirektor abzustimmen. Für alle künstlerischen Fragen der Oper hat er im Einvernehmen mit dem Generalmusikdirektor das Vorschlagsrecht gegenüber dem Intendanten."

5. Technischer Direktor

Der technische Direktor ist zuständig für die Technik und das dafür nötige Personal im Theater. Dazu gehören z.B. Mechaniker, Tonmeister, Werkstätte, Elektrik, Bühnenarbeiter oder EDV. Er spielt keine so wichtige Rolle in bezug auf die Kompetenzverteilung in der künstlerischen Direktion eines Theaters. Meist wird er vom Intendanten oder kaufmännischen Direktor engagiert und ist einem der beiden direkt unterstellt. Falls er dem kaufmännischen Direktor unterstellt wird, ist die Technik in den Verwaltungsapparat des Theaters eingegliedert[40].
An vielen Theatern wird die Technik als für die künstlerisch planerische Abteilung sehr wichtig eingestuft. Ein gut qualifizierter technischer Direktor steht dann dem Intendanten bei der Konzeption von neuen Produktionen und der technischen Abstimmung des Spielplans beratend zur Seite. In solchen Fällen wird er direkt dem Intendanten unterstellt.

---

40 Vgl. obenstehendes Diagramm mit der modellhaften Darstellung einer Theaterleitung.

Der technische Direktor sollte seine untergebenen Arbeiter meist selbständig auswählen und einstellen und die Anstellungsverträge in Übereinstimmung mit dem kaufmännischen Direktor, basierend auf den offiziellen Bühnentechniker-Tarifverträgen (sofern vorhanden), ausstellen lassen. In der Geschäftsordnung der Opernhaus Zürich AG steht in Art. 6:
„In den Zuständigkeitsbereich des Intendanten fallen insbesondere [...] b) das Engagement des künstlerischen und, auf Antrag des technischen Direktors, des technischen Personals und in Zusammenarbeit mit dem kaufmännischen Direktor die Festsetzung der diesbezüglich wesentlichen Vertragsbestimmungen."
An manchen Theatern unterstehen das Beleuchtungspersonal und die Maske nicht dem technischen Direktor, da diese durchaus auch als künstlerisches Personal betrachtet werden können.

6. Alternative Modelle

6.1 Theater ohne Intendanten

Bei unerwartetem Tod des Intendanten oder wenn es in einem Theater aufgrund von Fehlleistungen des Intendanten zu einem Eklat kommt[41], kann es sich ergeben, dass der Intendant frühzeitig aus seinem Vertrag scheiden muss und ein Übergangsdirektorium ohne Intendanten gebildet wird. Es kann sogar bis auf weiteres auf die Verpflichtung eines Intendanten verzichtet werden.
Als Beispiel kann das Mehrspartentheater Würzburg angeführt werden, in dem nach dem vorzeitigen Abgang des Intendanten Schaller im Jahr 2000 ein neues Direktorium gebildet worden ist, bestehend aus einem künstlerischen Leiter für Sprechtheater, einem künstlerischen Leiter für Musiktheater sowie aus zwei Verwaltungsleitern. Die Gesamtverantwortung liegt bei der örtlichen Kulturreferentin. Es soll bis auf weiteres kein Intendant mehr verpflichtet werden. Man will auf Teamarbeit setzen und auch die Zusammenarbeit der Direktion mit dem Ensemble verstärken. Der Erfolg eines solchen Modells hängt stark von der Harmonie im Leitungsteam ab. Es müssen aber auch die richtigen Strukturen und Kompetenzabgrenzungen gefunden und geschaffen werden. Die weitere Entwicklung in Würzburg wird zeigen, ob dem Modell Erfolg beschert sein wird.
Am Schauspielhaus Zürich wurde nach dem Weggang des glücklosen Direktors Gerd Leo Kuk die künstlerische Leitung zwischenzeitlich (bis zum Amtsantritt des neuen Intendanten Christoph Marthaler) auf den Chefdramaturgen übertragen, der zusammen mit dem kaufmännischen Direktor das Theater ein Jahr lang geleitet hat.

---

41 Man denke an krasse Finanzskandale oder an Fehlleistungen im künstlerischen Bereich, Ausbleiben des Publikums, menschliche Probleme etc.

6.2 Mitbestimmungstheater

Die Schaubühne Berlin, das Neumarkttheater Zürich, das TAT Frankfurt sowie das Frankfurter Schauspiel unter der Direktion Neuenfels (mit einer Mitbestimmungsverfassung) waren in den siebziger Jahren die Exponenten des sogenannten Mitbestimmungstheaters (hauptsächlich auf den reinen Schauspielbetrieb ausgerichtet). Dabei geht es darum, dass ein Intendant nicht mehr allein künstlerisch das Sagen hat, sondern sich für seine Entscheidungen Gremien, bestehend aus seinen Angestellten, unterordnet. Es handelt sich also sozusagen um demokratisch geführte Theater.
Die Mitbestimmungsgremien bestehen meist aus Schauspielern des Ensembles, wobei aber zum Teil auch Mitarbeiter(innen) aus allen Sparten miteinbezogen werden (bis hin zur Putzmannschaft). Diese Gremien bestimmen dann in (endlosen) Sitzungen über Besetzungen, Gagenhöhe und sogar über den Spielplan. Die Idee ist ganz klar die Schwächung der Machtposition des Intendanten, der in diesem System zu einer Art „Willensvollstrecker" der Mitbestimmungsgremien degradiert wird. Motor für dieses Modell waren die antiautoritären Ideen der Achtundsechziger-Generation, besonders stark ausgeprägt bei Schauspielern, die selber über ihre Tätigkeit im Ensemble bestimmen wollten. Es gab sogar Studentenbewegungen, die militant Mitbestimmungsrechte in der Theaterdirektion ihrer Städte forderten[42].
Natürlich wurde dieses Modell nur für sehr kurze Zeit ausprobiert und ist schliesslich überall gescheitert, in ein Chaos ausgeartet und wieder verschwunden[43]. Ein Grossbetrieb kann nicht effizient funktionieren, wenn die wichtigsten Entscheide von der Arbeiterschaft getroffen werden, wobei jeder versucht, nur seine persönlichen Interessen durchzusetzen. Eine klare Führung ist nötig, ansonsten erstarrt der Betrieb in endlosen Diskussionen. Statt zu politisieren, sollten die Schauspieler proben, die Putzmannschaft putzen und die Bühnenarbeiter Kulissen auf- und abbauen. Trotzdem hat das Modell gute Aspekte, die man durchaus in einen modern geführten Betrieb einbauen könnte: Der Intendant soll nicht nur nach aussen gegenüber dem Rechtsträger Rechenschaft ablegen müssen, sondern auch gegen innen. Seine grosse soziale Macht im Theater kann dadurch etwas abgeschwächt werden. Ein Feedback der Mitarbeiter, Diskussionen im Ensemble nach gelungenen oder missratenen Premieren und die innere Kommunikation in einem Betrieb sind wichtig für ein erfolgreiches Theater und ein „gesundes" Ensemble. All dies kann in ein Theaterorganigramm eingebaut werden. Klar ist aber, dass solche Aspekte für den Intendanten immer nur meinungsbildend oder beratend sein können. Denkbar wäre z.B. die Einführung eines Ensemblevorstandes, der in Besetzungs- und Spielplanfragen ein Anhörungsrecht hat. Die Entscheidungen trifft der Intendant jedoch immer selbst. Es darf nirgends einen Intendanten geben,

42 Drese 1999, S. 261.
43 Am längsten wurde es noch an der Schaubühne Berlin verwendet.

der rechtlich für seine Entscheidungen der Meinung der Angestellten unterworfen wird. Der Intendant ist schon genügend eingeschränkt durch Politik, Finanz und Gewerkschaften. Zudem hat er letztlich persönlich für die Leistung seines Theaters geradezustehen: Wenn etwas schiefläuft, ist der Intendant der erste, der zur Rechenschaft gezogen wird und allenfalls seinen Hut nehmen muss.

4. Kapitel Der Vertrag zwischen Intendant und Rechtsträger

1. Der Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins

Im Anhang dieser Arbeit ist zur Veranschaulichung die aktuelle Version des Mustervertrages des Deutschen Bühnenvereins wörtlich wiedergegeben. Auch der Schweizer Bühnenverband richtet sich hauptsächlich nach diesem Muster[44]. Dieser Vertrag stellt eine Richtlinie für die immer individuell anzufertigenden Intendantenverträge dar. Er ist nicht bindend und oft auch nicht in allen Punkten in die Praxis übernehmbar. Dennoch bildet er im deutschsprachigen Raum vielerorts die Basis für die heute existierenden Verträge von Theatern mit ihren Intendanten. Seine Hauptbedeutung liegt darin, dass er vom grössten und traditionsreichsten Bühnenverein im deutschsprachigen Raum verfasst und weiterentwickelt worden ist. Damit gibt er die bestehende Theaterwirklichkeit wieder. Er besitzt, wenn auch nicht eine formale, so doch eine sachliche Geltung[45].
Die vorliegende Fassung stammt vom Dezember 1995. Auch die komplette Schiedsvereinbarung und auszugsweise die dem Vertrag zugehörigen Erläuterungen des Deutschen Bühnenvereins sind im Anhang wiedergegeben.

2. Vertragsart

Im Intendantenmustervertrag wird dieser selbst als „Dienstvertrag" bezeichnet. Hier sind nun vorerst einige grundsätzliche Fragen zur Art des Intendantenvertrages zu erörtern. Mittels genauer Qualifikation des Vertrages kann festgestellt werden, welches Gericht (evtl. das Arbeitsgericht) bei Streitigkeiten zuständig ist und welche Rechtsnormen (v.a. sozialstaatliche Schutznormen) auf das Vertragsverhältnis anwendbar sind.
Die wichtigsten Vertragsarten für am Theater Beschäftigte sind der Werkvertrag, der Arbeitsvertrag (abhängiger Dienstvertrag) und der freie Dienstvertrag, in der Schweiz Auftrag genannt[46]. Zunächst soll aber die grundsätzliche Frage erörtert werden, ob der Intendant im öffentlichen oder privaten Dienst tätig ist.

---

44 Rehbinder 1985, Einleitung zu den Art. 319 - 330a OR N 9: „Musterverträge sind Vertragsformulare, die von Berufsverbänden herausgegeben werden und lediglich den Vertragsabschluss erleichtern sollen."

45 Dünnwald, S. 45.

46 Nach deutschem BGB hingegen ist der Auftrag unentgeltlich (§ 662 BGB).

2.1 Angestellter des öffentlichen Dienstes

Es stellt sich die Frage, ob der Intendant eines staatlichen, kantonalen, städtischen oder kleineren Theaters in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht und einen bestimmten staatlichen Aufgabenkreis zu besorgen hat. Er müsste dann durch einen konstitutiven Verwaltungsakt angestellt werden, und somit würde sein Vertrag den besonderen Vorschriften des Landes, Bundes, der Kantone, Städte oder Gemeinden über das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis unterliegen (Art. 342 Ia OR). Eine entscheidende Folge davon wäre, dass der Intendant im Sonderstatusverhältnis zu Staat, Land, Kanton, Stadt etc. stünde und damit einer besonderen Treue- und Schweigepflicht sowie der disziplinarischen Verantwortlichkeit unterliegen würde[47]. Trotzdem kann nicht selten auch in diesen Fällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeitsrecht anwendbar sein[48].

Für die Schweiz stellt sich die Frage des öffentlichen Dienstes grundsätzlich nicht, weil keine Regiebetriebe existieren. Die Theater sind privatrechtlich verfasst als Aktiengesellschaften, Genossenschaften, Stiftungen etc. Sie werden von der öffentlichen Hand finanziert, die Einsitz hat in den jeweiligen Vorstandsgremien. Der Intendant wird somit formell nicht von der öffentlichen Hand direkt angestellt, sondern von einer juristischen Person des Privatrechts.

Für Deutschland, wo es immer noch zahlreiche Regiebetriebe gibt, muss die Frage des öffentlichen Dienstes genauer betrachtet werden. Der Intendant ist generell auch in Deutschland kein Beamter. Er persönlich untersteht keinerlei Tarifverträgen[49] (auch wenn er dann in seiner Arbeitstätigkeit viel mit Tarifverträgen zu tun hat) und sollte in seiner Tätigkeit im Rahmen des Gesetzes absolut frei sein (er unterliegt in künstlerischer Hinsicht keiner Fachaufsicht)[50]. Er wird auch nicht unter die auf Beamte anwendbaren speziellen Beamtengesetze und ähnliche Sondergesetze gestellt. Materiell gesehen könnte man aber sagen, die Leitung eines öffentlichen Theaters sei eine typische öffentliche Aufgabe. Der Betrieb von Theater gehört in Mitteleuropa herkömmlich zu den Leistungsaufgaben der öffentlichen Verwaltung[51]. Grundsätzlich muss hier aber unterscheiden werden zwischen dem *öffentlichen Dienst im engeren Sinne,* dem Beamte und die nach öffentlichrechtlichen Tarifverträgen angestellten Arbeitnehmer angehören, und dem *öffentlichen Dienst im weiteren Sinne,* der alle Dienstnehmer umfasst, die im Interesse der Allgemeinheit

47 Häfelin/Müller, N 1205 ff.

48 Jauernig, Bürgerliches Gesetzbuch, Vor § 611 N 16; Rehbinder 1985, OR 319 N 60.

49 ErfK/Preis, § 611 N 144: „Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sind Arbeitnehmer im klassischen Sinn, deren Rechtsverhältnisse durch Tarifverträge geregelt werden." Der Intendant, der keinen Tarifverträgen unterstellt ist, kann demnach formell nicht einmal zu den im öffentlichen Dienst Tätigen gezählt werden.

50 Intendantenmustervertrag, 4.2, 4.3, 5.1.

51 Dünnwald, S. 56.

liegende, grundsätzlich der öffentlichen Hand vorbehaltene Aufgaben erfüllen[52]. Letzterem sind die Kulturschaffenden an öffentlichen Theatern zuzuordnen, die nicht einer eigentlichen Verwaltungstätigkeit nach-gehen. Der Intendant sollte jedenfalls nicht Angestellter des öffentlichen Dienstes im engeren Sinne sein, damit seine Tätigkeit und somit auch die Kunst so frei wie möglich bleiben von staatlicher Einflussnahme. Als Beamter wäre er durch die erhöhte Gehorsams- und Treuepflicht viel zu sehr an Weisungen und Vorschriften der ihm vorgesetzten politischen Behörden gebunden. Dies darf nicht sein und würde der Grundidee der Kunstfreiheit zuwiderlaufen, wie sie in Art. 5 des deutschen Grundgesetzes und Art. 21 der schweizerischen Bundesverfassung festgeschrieben ist[53]. So befasst sich denn auch die deutsche Lehre nicht mit der Frage, ob der Intendant in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Rechtsträger steht, sondern diskutiert vielmehr, welcher privatrechtliche Vertrag für das Rechtsverhältnis zwischen Rechtsträger und Intendant anzuwenden ist.

2.2 Werkvertrag

Der Werkvertrag wird für eine eher lose Verbindung zwischen den Vertragspartnern gebraucht. Gegenstand des Vertrages ist das Erwirken eines bestimmten Erfolges oder die Erstellung eines Werkes. Am Theater wird er hauptsächlich für Regisseure, Bühnenbildner, Komponisten und teilweise Choreographen verwendet, wenn diese für einzelne Produktionen engagiert werden. § 631 Abs. 2 BGB führt aus: „Gegenstand des Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein."
Eigentlich ist diese Vertragsform für den Intendanten nicht geeignet, auch wenn er an seinem Theater ebenfalls z.B. als Regisseur tätig sein sollte. Der Intendant verfolgt seine Arbeit kontinuierlich über eine lange Zeitspanne und ist fest in sein Haus eingebunden. Seine Arbeit ist nicht auf einen spezifisch erkennbaren Einzelerfolg gerichtet, sondern er leitet ständig die diversen Geschäfte „seines" Theaters. Es geht um eine Tätigkeit (Dienstleistung) und nicht um ein Werk. Die Leistungspflicht ist beim Werkvertrag auf ein Ergebnis gerichtet, während beim Dienstvertrag die Tätigkeit als solche zu erbringen ist[54]. Zudem ist der Intendant wirtschaftlich und sozial nicht überwiegend selbstän-

52 Dünnwald, S. 57.

53 Kurz, S. 84: „Der Grundrechtsschutz des Bühnenleiters (auch im Wirkbereich) besteht grundsätzlich gegen Eingriffe des Staates wie auch gegen solche des Arbeitgebers, soweit dem Bühnenleiter (Intendanten) die künstlerische Leitung und (wie allgemein üblich) auch die Spielplangestaltung zukommt, so dass er auch in dieser Beziehung unterm Schutz der Kunstfreiheitsgarantie steht." Zur Kunstfreiheit vgl. detaillierter im 5. Kapitel, 5.3.

54 Jauernig, Bürgerliches Gesetzbuch, Vor § 611 N 15.

dig und unabhängig tätig, was bei einem Werkvertrag gefordert wäre[55]. Die Vergütung ist beim Werkvertrag an das vertragsgemässe Vorliegen des Erfolges gekoppelt. Die schweizerische Lehre sieht sogar das Hauptmerkmal für das Vorliegen eines Werkvertrages darin, dass der Werkunternehmer, der die Arbeit leistet, nach dispositivem Recht erst bei Ablieferung des Werkes Anspruch auf den Werklohn hat (Art. 372 OR) und zudem einer dem Kaufrecht ähnlichen Sachgewährleistungspflicht unterstellt ist (Art. 367 – 371 OR)[56]. Alle diese Merkmale treffen auf den festverpflichteten, hauptberuflich tätigen Intendanten nicht zu. Der Werkvertrag ist also für den Intendanten, der sein Gehalt für die Ausübung seiner Tätigkeit monatlich erhält, wirklich nicht geeignet.
Es gibt jedoch auch Fälle, in denen Intendanten ihre Tätigkeit als künstlerische Leiter mehr in einer Art freien Mandats ausüben. Dann könnte durchaus der Werkvertrag als Anstellungsform passen. In der Praxis wird der Werkvertrag gelegentlich für Leiter von kleineren Festivals und nebenberuflich tätige künstlerische Direktoren von Orchestern und Kleintheatern verwendet[57]. Diese Arbeit konzentriert sich jedoch auf die „echten" Intendanten als ständige künstlerische Leiter eines festen saisonalen Spielbetriebs. Es soll hier aber daran erinnert werden, dass sich heute viele Theater- und Musikschaffende sehr schnell und gern mit dem Titel „Intendant" schmücken, auch wenn sie häufig de facto nur künstlerische Berater, leitende Regisseure, Choreographen, Dramaturgen etc. sind.

2.3 Arbeitsvertrag

Es stellt sich nun die Frage, ob es sich beim Vertrag eines „echten" Intendanten um einen freien Dienstvertrag oder einen abhängigen Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) handelt. Im BGB bildet § 611, der die Typen des Dienstvertrages regelt, auch die Grundlage für den Arbeitsvertrag[58]. Der Arbeitsvertrag ist ein Unterfall des Dienstvertrages nach § 611 BGB. Das deutsche Dienstvertragsrecht ist in zwei Grundtypen unterteilt: den freien, unabhängigen Dienstvertrag und den Arbeitsvertrag des abhängige Dienste leistenden Arbeitnehmers. Die Abgrenzung der beiden Typen ist nicht unproblematisch. Im schweizerischen Recht stellt sich die Frage, ob Arbeitsrecht (Einzel-arbeitsvertrag nach den Art. 319 ff. OR) oder ob Auftragsrecht (Art. 394 ff. OR) zur Anwendung kommt.

---

55 Kurz, S. 101.
56 Rehbinder 1985, OR 319 N 47.
57 Vgl. dazu BAG 16.8.1977 in AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 23.
58 ErfK/Preis, § 611 BGB N 218: „Das Fehlen einer ausdrücklichen Bestimmung über den Arbeitsvertrag beruht auf einem Versäumnis des Gesetzgebers des BGB, der lediglich die höheren Dienste als regelungsbedürftig ansah, jedoch die Problematik der abhängigen Arbeit von Angestellten und Arbeitern ausschloss.".

Sowohl Dünnwald[59] wie auch Kurz[60] sehen den Intendantenvertrag grundsätzlich als freien Dienstvertrag nach den § 611 ff. BGB, also nicht als Arbeitsvertrag. Dafür sprechen die folgenden Gründe:
Generell gibt es vier entscheidende Merkmale für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages: Arbeitsleistung, Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation, Dauerschuldverhältnis und Entgelt[61]. *Arbeitsleistung* für den Rechtsträger des Theaters ist beim Intendanten sicher gegeben. Gegenstand von Arbeitsverträgen können Dienste jeder Art sein. Aus der Art der Dienste folgt noch kein entscheidendes Abgrenzungskriterium[62]. *Dauerschuldverhältnis* meint generell die Verpflichtung zur Arbeitsleistung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit. Das Schuldverhältnis erlischt nicht durch Erfüllung, sondern durch besondere Beendigungstatbestände, wie z.B. den Ablauf der vereinbarten Zeit[63]. Dieses Merkmal wird ebenfalls erfüllt, da der Intendantenvertrag für eine bestimmte Zeit geschlossen wird[64]. Auch ein *Entgelt* (meist monatlich) erhält der Intendant vom Rechtsträger[65].
Schwieriger ist die Frage nach der *Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation*. Diese bedeutet, dass der Arbeitnehmer der Weisungsgewalt des Vertragspartners in persönlicher, organisatorischer und zeitlicher Hinsicht unterstellt ist, was zur persönlichen, organisatorischen und zeitlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber führt[66]. Hierdurch wird auch die deutsche Bezeichnung des Arbeitsvertrages als abhängiger Dienstvertrag im Gegensatz zum freien Dienstvertrag verständlich. Auch bei diesen Kriterien ergeben sich jedoch in der Praxis oft Schwierigkeiten, eine klare Abgrenzung und Einordnung vorzunehmen. Nach Lehre und Rechtsprechung müssen eine Würdigung aller Umstände des Einzelfalles und die Verkehrsauffassung darüber entscheiden, ob man im jeweils fraglichen Fall den die Dienstleistung versprechenden Vertragspartner als Arbeitnehmer einstufen kann oder nicht[67]. Damit wird der

59 Dünnwald, S. 101 ff. Dieser hinterfragt zunächst die Einordnung unter den freien Dienstvertrag, kommt dann jedoch zum Schluss, dass die Bezeichnung wohl am ehesten zutrifft. Er sieht im übrigen wegen des partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen Rechtsträger und Intendant den Intendantenvertrag auch in der Nähe des Gesellschaftsvertrages nach § 706 BGB (S. 108).
60 Kurz, S. 105.
61 Nach Rehbinder 1985, OR 319 N 42; dies sind auch nach deutschem Recht die entscheidenden Punkte.
62 ErfK/Preis, § 611 BGB N 14.
63 Rehbinder 1985, OR 319 N 11.
64 Intendantenmustervertrag, unter 1. und 16.1.
65 Intendantenmustervertrag, unter 8.1 ff.
66 Rehbinder 1985, OR 319 N 42.
67 ErfK/Preis, § 611 BGB N 57: „Abzustellen ist im Zweifel auf die praktische Durchführung des Vertrages.".

Arbeitnehmerbegriff zu einem offenen Begriff und letztlich durch die von Lehre und Praxis entwickelten Typuselemente bestimmt[68].
Die schweizerische Lehre und Rechtsprechung bezeichnet das Merkmal der rechtlichen Unterordnung als entscheidend für die Bezeichnung als Arbeitnehmer[69] und sagt klar, dass damit z.B. geschäftsführende Organe juristischer Personen eigentlich nicht Arbeitnehmer sein können[70]. Dem Intendanten eines als AG verfassten Theaters wird die Geschäftsleitung vom Verwaltungsrat zu einem grossen Teil übertragen. Damit ist der Intendant geschäftsführendes Organ dieser Theater AG und kann folglich nicht als Arbeitnehmer bezeichnet werden. Dünnwald bemerkt aber dazu richtig, dass weitgehend die Möglichkeit besteht, „das Innenverhältnis zwischen den beiden Polen völlig eigenverantwortlicher Selbstbestimmung einerseits und absolutem Weisungsgehorsam verbunden mit sozialer Abhängigkeit andererseits vielfältig abzustufen"[71]. Die neuere schweizerische Lehre vertritt nun die Ansicht, dass leitende Angestellte wie auch Organvertreter (Direktoren) juristischer Personen mittels eines Arbeitsvertrages angestellt werden können, auch wenn sie ausschliesslich oder hauptsächlich unternehmerische Funktionen ausüben. Durch den Eintritt in die Dienste einer Organisation, die nicht seine eigene ist, entsteht für den leitenden Angestelten oder Direktor zwangsläufig ein gewisses Unterordnungsverhältnis, wenn auch in einer anderen Form und in geringerem Ausmass als bei den übrigen Arbeitnehmern[72]. Der Inhalt des Anstellungsvertrages eines Organvertreters einer juristischen Person ist im wesentlichen die Verpflichtung zur Geschäftsführung. Die Anstellung erfolgt in zwei Schritten: Zunächst die Wahl und die damit verbundene Offerte, in der Gesellschaft die Stellung beispielsweise eines Direktors auszuüben. Nach der Abgabe dieser Offerte muss dann noch ausser der Annahme ein Arbeitsvertrag hinzukommen. In dessen Vollzug erfolgt dann die Organbestellung wie bei gewöhnlichen Angestellten die Eingliederung aufgrund des Arbeitsvertrages[73]. In diesem Sinne will die neuere Lehre nicht mehr im Merkmal des Unterordnungsverhältnis das entscheidende Kriterium zur Qualifikation als Arbeitnehmer sehen. Viele Arbeitnehmertätigkeiten werden heute nicht mehr in örtlicher, zeitlicher und fachlicher Weisungsgebundenheit erbracht (man denke vor allem an wissenschaftliche Tätigkeiten). Nach Harder liegt der wesentliche Unterschied zwischen den verschiedenen Vertragsarten – v.a. bei weisungsunabhängigen Arbeiten – im

---

68 Rehbinder 1985, OR 319 N 42 f.; ErfK/Preis, § 611 N 12: „In Grenzfällen kann die Abgrenzung äusserst schwierig sein. Entscheidend ist, ob der zur Diensleistung Verpflichtete als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist.".

69 BGE 78 II 36

70 Rehbinder 1985, OR 319 N 17 ff.

71 Dünnwald, S. 101.

72 Hutterli, S. 21.

73 Hutterli, S. 40 f.; auch Staehelin/Vischer, Art. 319 OR N 42 vertreten die Ansicht, dass durchaus auch leitende Direktoren eines Unternehmens mit einem leicht modifizierten Einzelarbeitsvertrag angestellt sein können.

vertragsrechtlich begründeten Unterschied bezüglich der Verwertungsmöglichkeiten der Arbeitsleistung. Beim gewöhnlichen Arbeitsverhältnis steht dem Arbeitnehmer kein Recht auf Verwertung seiner Leistung zu. Er wird dadurch unselbständig, weil dem Arbeitgeber die Verwertung der Arbeitsleistung überlassen ist[74]. Als Arbeitnehmer in diesem Sinne gilt, wer durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages seine Dispositionsmöglichkeit über den Einsatz der eigenen Arbeitskraft in dem Sinne verliert, dass er am wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes seiner Arbeitskraft nicht mehr partizipieren kann. Der wirtschaftliche Erfolg bzw. Misserfolg der Arbeitsleistung wirkt sich nicht beim Arbeitnehmer, sondern bei dem aus, in dessen Dienste der Arbeitnehmer seine Leistung erbringt[75].

Beim Intendanten sprechen nun konkret folgende Merkmale des Rechtsverhältnisses zum Rechtsträger gegen einen abhängigen Dienstvertrag respektive Arbeitsvertrag:

Der Intendant muss weisungsfrei und persönlich unabhängig seine ureigenen Aufgaben wie Spielplangestaltung oder Auswahl und Einsatz des künstlerischen Personals[76] ausüben können. Der Rechtsträger soll nur die nötige (v.a. finanzielle) Kontrolle ausüben, die ihm als Geldgeber zukommt[77]. Er hat gegenüber dem Intendanten fachlich kein Weisungsrecht, wie es einem Arbeitgeber meist zustehen müsste[78]. Dass sich der Intendant den Gesetzen und vertraglich vereinbarten Dienstordnungen[79] zu unterwerfen hat, begründet praktisch noch kein Weisungsrecht des Rechtsträgers. Allerdings gibt es, wie vorstehend kurz ausgeführt, örtlich, zeitlich und fachlich weisungsfreie Arbeitnehmer. Somit reicht das Kriterium der Weisungsfreiheit nicht aus, um eine klare Abgrenzung vorzunehmen.

Der Intendant ist nicht in einen übergeordneten Arbeitsbetrieb eingegliedert, denn seine Aufgabe besteht ja gerade darin, den Personaleinsatz zu regeln und nach seinem persönlichen künstlerischen Gutdünken zu leiten. Somit ist er nicht im Arbeitsbetrieb eingeordnet, sondern diesem übergeordnet. Seine Arbeit wird nicht vom Betrieb geformt, sondern er formt den Betrieb[80].

Der Intendant trägt das Risiko der künstlerischen Leistungsfähigkeit und des Erfolges „seines" Theaters. An diesen Kriterien wird seine Tätigkeit gemessen. Tritt der gewünschte Erfolg nicht ein, so kann der Intendant nicht mit ei-

---

74 Harder, S. 125.
75 Harder, S. 132.
76 Intendantenmustervertrag, 5.1.
77 Intendantenmustervertrag, 4.2, 5.4, 6.1.
78 ErfK/Preis, § 611 BGB N 289: „Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Die vertragliche Leistungspflicht wird durch die Anweisungen des Arbeitgebers in Ausübung seines Direktions- oder Weisungsrechts konkretisiert.".
79 Intendantenmustervertrag, 2.2, 2.3.
80 Intendantenmustervertrag, 3.; Dünnwald, S. 107.

ner Verlängerung seines befristeten Vertrages[81] rechnen. Der Rechtsträger übernimmt das finanzielle Risiko, welches auf eine gewisse Weise aber auch der Intendant mitträgt, denn sein Erfolg wird vielerorts nur am kommerziellen Erfolg „seines" Theaters gemessen. Dieser spiegelt sich hauptsächlich in der Zahl der verkauften Theaterkarten, der Jahresbilanz und der Einhaltung des Budgets wider. Die entscheidende finanzielle Mitverantwortung des Intendanten kann nur durch einen Vertrag realisiert werden, der durch ein partnerschaftsähnliches Verhältnis gekennzeichnet ist und nicht durch ein Subordinationsverhältnis[82], wie es bei einem Arbeitsvertrag gefordert wäre.
Dies sind zentrale Aspekte des Intendantenvertrages, die eher gegen die Stellung des Intendanten als Arbeitnehmer sprechen. Interessant ist hier der Vergleich mit einem Fussballtrainer, dem die Gesamtverantwortung für die Mannschaft des Fussballclubs übertragen ist. Für diesen Fall wurde in der Schweiz gegen das Vorliegen eines Einzelarbeitsvertrages entschieden, da dem Trainer ausdrücklich alle Kompetenzen hinsichtlich Trainings- und Spielgestaltung, Mannschaftsaufstellungen und Taktikfragen eingeräumt wurden. Angesichts dieser umfassenden Entscheidungsfreiheit fehlt es beim Fussballtrainer am erforderlichen Subordinationsverhältnis[83]. Die Kompetenzen des Trainers sind juristisch vergleichbar mit den künstlerischen Kompetenzen des Intendanten in seinem Theater.
Trotzdem kann der individuell abgeschlossene Intendantenvertrag in der Praxis den Intendanten durchaus einer grösseren Kontrolle des Rechtsträgers unterwerfen. Auch gibt es Lehrmeinungen, die schon bei einem nur partiellen Weisungsrecht das Element der Weisungsgebundenheit als gegeben ansehen und damit auf einen Arbeitsvertrag schliessen[84]. Zudem ist für den ständig für ein Theater arbeitenden Intendanten das nicht zu unterschätzende Element der wirtschaftlichen Abhängigkeit[85] von Bedeutung, denn es muss grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass ein Intendant hauptsächlich von den Einnahmen aus seinem Monatssalär lebt[86]. Damit ist er auch auf den sozialen

81 Intendantenmustervertrag, 1 und 16.1; Rehbinder 1985, OR 319 N 64: „Entscheidendes Kriterium für die Abgrenzung des Arbeitsvertrages von den Verträgen auf selbständige Dienstleistungen ist die rechtliche Unterordnung. [...] Die rechtliche Unterordnung zeigt sich darin, dass der Arbeitnehmer nicht mehr als risikotragender Unternehmer unmittelbar am Marktgeschehen teilnimmt [...]."

82 In diesem Sinne auch Dünnwald, S. 107 f.

83 Obergericht Luzern, Urteil vom 30.6.1980, in Luzerner Gerichts- und Verwaltungsentscheide 1980, 1. Teil, S. 624-626; siehe auch in JAR 1982, S. 97 ff.

84 So etwa Staehelin/Vischer, Art. 319 OR N 42.

85 Vgl. dazu ausführlicher unten 2.4.1; wenn hauptsächlich die wirtschaftliche Abhängigkeit für einen Arbeitsvertrag spricht, hat man es mit einer arbeitnehmerähnlichen Person zu tun.

86 So wird denn z.B. auch der obenerwähnte Entscheid in Sachen Fussballtrainer kritisiert mit dem Hinweis auf die wirtschaftliche Abhängigkeit des Trainers; vgl. Staehelin/Vischer, Art. 319 OR N 48.

Schutz des Arbeitsvertragsrechts angewiesen[87]. Berücksichtigt man die oben dargestellte neuere schweizerische Lehre, muss zur Qualifikation als Arbeitnehmer auf den Verlust der Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der Arbeitskraft abgestellt werden. Dies trifft auf den Intendanten in sofern zu, dass sämtliche Gelder, die der Intendant durch seine Arbeit für das Theater einholt, dem Theater als Institution zufliessen (man denke z.B. an Eintrittskartenerlöse oder Sponsorengelder). Der Intendant aber erhält erfolgsunabhängig den immer gleichbleibenden Lohn für seine Arbeit, wie jeder normale Angestellte. Dazu sprechen die Einschränkung von Nebentätigkeiten und Ferienbeschränkungen ebenfalls für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages. Auch Kurz schliesst nicht aus, dass der Intendant durchaus, je nach konkreter Ausgestaltung seines „Sondervertrages" mit dem jeweiligen Rechtsträger, auch Arbeitnehmer sein kann[88].

2.4 Konkrete Einordnung

Aufgrund des oben Ausgeführten gelangt man zur Einsicht, dass keine generelle rechtliche Einordnung des Intendantenvertrages unter das eine oder andere Vertragsrecht vorgenommen werden kann. Je nach Gewichtung der oben ausgeführten Merkmale kann der Intendantenvertrag im Einzelfall als Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag ausgestaltet werden. Der Mustervertrag des Deutschen Bühnenvereins lässt dies offen[89]. Der Intendant ist jedenfalls künstlerischer Leiter seines Theaters und muss in künstlerischen (fachlichen) Fragen frei von jeglichen Weisungen des Rechtsträgers sein. Allerdings sieht der Alltag oft anders aus: Der Intendant ist z.B. durch Tarifverträge, unkündbare Verträge mit Künstlern, Spielplangenehmigungsvorschriften und Repertoirezwänge durchaus auch künstlerisch nicht ganz so frei und unabhängig, wie man sich das wünschen würde. Für die einen Intendanten ist es durchaus sinnvoll, mit Arbeitsvertrag angestellt zu sein und dadurch von den sozialen Vorteilen des Arbeitsvertragsrechts zu profitieren, auch wenn sie dann im Detail weniger frei agieren können (Auswärtstätigkeiten, Präsenzzeiten, grössere Kontrolle durch den Rechtsträger). Andere Intendanten wiederum wünschen sich einen freien Dienstvertrag - ja eventuell sogar Werkvertrag - mit mehr Freiheiten. So sind sie flexibler in Steuersachen und können vermehrt auch an anderen Orten tätig sein, wo sie dann zusätzliche Verdienstmöglichkeiten haben. Es kommt also immer auf die Beurteilung des Einzelfalles an, ob man freien Dienstvertrag oder Arbeits-vertrag annimmt. Da der Intendantenmustervertrag frei angewendet werden kann, findet man in der Praxis beide Vertrags-

87 Staehelin/Vischer, Art. 319 OR N 39.

88 Kurz, S. 125.

89 Nach Einschätzung des geschäftsführenden Direktors des Deutschen Bühnenvereins ist jedoch in der Praxis überwiegend der Arbeitsvertrag anzutreffen.

typen, wobei an privatrechtlich verfassten Theatern (geschäftsführender Direktor einer GmbH oder AG) eher freier Dienstvertrag und bei Regiebetrieben eher Arbeitsvertrag angetroffen wird. Letztlich spielt die Qualifizierung des Vertrages nicht eine sehr wichtige Rolle, da auch bei Vorliegen eines Arbeitsvertrages ein Weisungsrecht in künstlerischer Hinsicht weitgehend ausgeschlossen werden muss und Detail-kompetenzen frei geregelt werden können[90].

Für das schweizerische Recht, das den freien Dienstvertrag nicht kennt, ist die Beurteilung anders. Hier kommen nach Art. 394 II OR nur Einzelarbeitsvertrag oder Auftrag in Frage (Agentur- und Mäklervertrag passen nicht für die Tätigkeit des Intendanten). Das schweizerische Auftragsrecht allein ist aber als Alternative weniger geeignet als der freie Dienstvertrag des deutschen Rechts. Der von der Rechtsprechung als zwingend angesehene Art. 404 I OR statuiert nämlich für den Auftrag ein jederzeitiges Kündigungsrecht ohne Vorliegen von wichtigen Gründen und ohne Einhaltung einer Frist[91]. Damit ist der einfache Auftrag nicht auf den Intendantenvertrag anwendbar. Die schweizerische Rechtsprechung und Literatur hat sich mit dem Intendantenvertrag nicht direkt auseinandergesetzt. Die neuere Rechtsprechung des Bundesgerichts und ein Grossteil der Lehre lehnen heute eine Typengebundenheit im Arbeitsrecht nach Art. 394 II OR ab[92]. So kann der Intendantenvertrag durchaus als ein gemischter Vertrag oder als Vertrag sui generis angesehen werden. Damit kann für einzelne Vertragsteile durchaus Arbeitsvertragsrecht angewendet werden, zudem aber auch Auftrags-, Werkvertrags- (v.a. für künstlerische Nebentätigkeiten wie z.B. Inszenierungen) und sogar Gesellschaftsrecht (z.B. die Verantwortlichkeit der Geschäftsführung nach Art. 754 OR). Dies erscheint für die Praxis durchaus sinnvoll, denn der Intendantenvertrag soll je nach Organisation des Theaters und Person des Intendanten frei gestaltet werden können. Das anwendbare Recht bestimmt sich sodann nach den für gemischte Verträge von der Lehre entworfenen Theorien (Absorptions-, Kombinations-, Kreationstheorie und Theorie der analogen Rechtsanwen-dung)[93].

Abschliessend zu beachten ist, dass sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz alles, was in einem Intendantenvertrag in irgendeiner Weise interpretationsbedürftig ist, im Licht des verfassungsrechtlichen Status des Intendan-

---

90 Auf die zum Teil recht erheblichen steuerrechtlichen Unterschiede, vor allem in der Schweiz, wird in dieser Arbeit, in der es um die Stellung des Intendanten als Leiter „seines" Theaters geht, nicht näher eingegangen.

91 Honsell, S. 305.

92 In BGE 109 II 462, 465 f.; 110 II 380, 382 und 112 II 46 hat das Bundesgericht die Zulässigkeit von Innominatverträgen auf Arbeitsleistung bejaht. In BGE 109 II 465 erlaubte es gemischte Verträge auf Arbeitsleistung und in BGE 112 II 41, 46; 115 II 108 und 118 II 163 f. befand es auch Verträge sui generis für zulässig. Ein Grossteil der Lehre ist sodann dieser Meinung gefolgt. Vgl. z.B. Honsell, S. 295 f., 383 f. und Staehelin/Vischer, Art. 319 OR N 33 ff.

93 Vgl. dazu Honsell, S. 19 f.

ten als künstlerischem Leiter, geschützt von der Kunstfreiheit nach Art. 5 des deutschen Grundgesetzes bzw. Art. 21 der schweizerischen Bundesverfassung, gesehen und interpretiert werden muss.

2.5 Die arbeitnehmerähnliche Person

Im Gegensatz zur schweizerischen hat sich die deutsche Rechtsprechung mit der Stellung des Intendanten befasst und in BAG 17.12.1968 AP ArbGG 1953 § 5 Nr. 17 die rechtliche Einordnung des Theaterintendanten als arbeitnehmerähnliche Person vorgenommen.
Wie gezeigt wurde, ist der Intendantenvertrag oft kein Arbeitsvertrag und gilt in der deutschen Lehre mehrheitlich als freier Dienstvertrag. Allerdings ist die Stellung des Intendanten gegenüber dem Rechtsträger zumindest grundsätzlich eine arbeitnehmerähnliche. Personen, die sich im Grenzbereich zwischen Arbeitnehmerstellung und Selbständigkeit bewegen, bezeichnet man heute als „Scheinselbständige" oder „neue Selbständige". Es handelt sich dabei um Erwerbstätige, die formal zu Recht oder zu Unrecht als Selbständige behandelt werden, deren Tätigkeit aber der eines Arbeitnehmers so nahe steht, dass sie arbeitsrechtlich wie Arbeitnehmer behandelt werden sollten[94]. Das deutsche Arbeitsrecht hat in diesem Bereich die Rechtsfigur der arbeitnehmerähnlichen Person entwickelt, welche bald in Österreich und später teilweise auch in der Schweiz Eingang in Lehre und Rechtsprechung gefunden hat. In Deutschland ist die arbeitnehmerähnliche Person gesetzlich im Tarifvertragsgesetz (TVG) in § 12a geregelt. Somit muss die arbeitnehmerähnliche Person hier kurz betrachtet werden.

2.5.1 Begriff

Arbeitnehmerähnliche Personen sind solche, die sich aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages, der nicht Arbeitsvertrag ist, zu persönlicher Arbeitsleistung verpflichtet haben und von ihrem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind[95]. Folgende Hauptmerkmale sind zu beachten:
a) Es muss ein Schuldvertrag über eine gewisse Dauer abgeschlossen werden, der die eine Partei zu persönlicher Arbeitsleistung verpflichtet.
b) Der zur Arbeitsleistung Verpflichtete kann nicht als Arbeitnehmer eingestuft werden. Es fehlt am Merkmal der Eingliederung des Betreffenden in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers.

---

94 ErfK/Steinmeyer, § 17 BetrAVG N 5; Rehbinder 2002, S. 32 f.
95 Siehe zum folgenden Rehbinder 1985, OR 319 N 65 ff.

c) Die arbeitnehmerähnliche Person muss verpflichtet sein, ihre eigene Arbeitskraft in persönlicher Dienstleistung zu erbringen.
d) Entscheidendes Merkmal ist die wirtschaftliche Abhängigkeit, ähnlich der persönlichen Abhängigkeit beim Arbeitsvertrag. Diese wirtschaftliche Abhängigkeit drückt sich darin aus, dass der Dienstleistende auf eigene unternehmerische Tätigkeiten verzichtet (er kann sich nicht frei auf dem Markt bewegen, es wird ihm vorgeschrieben, wo, wann und wie er zu erfüllen hat, er kann die Höhe seines materiellen und persönlichen Einsatzes nicht selbst bestimmen) und dass er für seine Dienstleistung ausschliesslich oder hauptsächlich von einem Vertragspartner Entgelt erhält. Bei letzterem Merkmal ist massgebend, dass das Entgelt die entscheidende Existenzgrundlage für die dienstleistende Person darstellt (wobei das übrige Vermögen des Dienstleistenden keine Rolle spielt, sofern es nicht als Erwerbsquelle verwendet wird). Weitere (Hilfs-)Merkmale sind regelmässige, speziell allmonatliche Lohnzahlungen und vertragliche Einschränkungen der wirtschaftlichen Tätigkeit der arbeitnehmerähnlichen Person z.B. in Form von Aus-schliesslichkeitsbindungen oder Konkurrenzverboten.

2.5.2 Verknüpfung mit dem Intendantenvertrag

Der Intendantenvertrag ist ein Schuldvertrag, der den Intendanten auf eine bestimmte Zeit zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet. Wie gezeigt, kann sein Vertrag oft nicht als Arbeitsvertrag qualifiziert werden. Der Intendant muss seine Arbeit persönlich leisten, er kann seine Dienste nicht gänzlich auf Dritte übertragen, obwohl er Stellvertreter haben und teilweise Kompetenzen delegieren kann. Die künstlerischen Entscheidungen muss er aber letztlich selber treffen und persönlich dafür geradestehen.
Auch die wirtschaftliche Abhängigkeit ist grundsätzlich gegeben. Der Intendant bezieht ein festes monatliches Gehalt[96], das seine Haupteinnahmequelle bildet. Für entgeltliche andere Tätigkeiten ausserhalb „seines" Hauses (wie Inszenierungen oder Gastspiele an anderen Theatern) muss er sich mit dem Rechtsträger absprechen, und derartige Nebenbeschäftigungen dürfen die Arbeit für das eigene Haus nicht beeinträchtigen. Meist bedürfen sie sogar der Zustimmung des Rechtsträgers[97]. Diese Bedingungen sind klare Anzeichen dafür, dass die hauptsächliche wirtschaftliche Einnahmequelle des Intendanten aus dem monatlichen Gehalt für seine Tätigkeit besteht. Auch die vertraglichen Einschränkungen sind damit gegeben, dass der Intendant während der Dienstzeit nur mit Zustimmung des Rechtsträgers anderen Beschäftigungen nachgehen darf. Man könnte sich aber vorstellen, dass es Starregisseur-Intendanten oder Schauspieler-Intendanten gibt, die mit ein oder zwei Gastin-

96 Intendantenmustervertrag, 8.1.
97 Ausdrücklich Intendantenmustervertrag, 7.3.

szenierungen oder einem Film insgesamt mehr verdienen als mit ihrem Jahreseinkommen als Intendant. In solchen Fällen wäre die wirtschaft-liche Abhängigkeit eigentlich nicht gegeben, wobei die restlichen Merkmale wie Einschränkungen und regelmässige Lohnzahlungen trotzdem bestehen blieben. Diese Fälle bilden jedoch eine Ausnahme.
Es spricht also eine überwiegende Zahl von Argumenten dafür, den Intendanten als arbeitnehmerähnliche Person einzustufen, was zugleich überhaupt nicht ausschliesst, den Intendantenvertrag selbst als freien Dienstvertrag zu qualifizieren (der Vertrag darf nur nicht ein abhängiger Dienstvertrag sein).

2.5.3 Rechtsfolgen

In Deutschland, wo die Rechtsfigur der arbeitnehmerähnlichen Person etabliert ist und in gesetzlichen Regelungen Eingang gefunden hat, ist die primäre Rechtsfolge die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Rechtsstreitigkeiten und die grundsätzliche Nichtanwendbarkeit des Arbeitsrechts. Allerdings wird eine „vorsichtige Analogie zu einzelnen arbeitsrechtlichen Vorschriften" bejaht[98]. Grundsätzlich richten sich die anwendbaren Rechtsvorschriften nach dem jeweils vereinbarten Vertragstyp, für Intendanten also meist nach dem freien Dienstvertrag.
In der Schweiz ist die Rechtsstellung der arbeitnehmerähnlichen Personen bisher wenig geklärt. Da nicht persönlich vom Auftraggeber abhängig, können sie nicht als Arbeitnehmer eingestuft werden. Wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig, passen sie nicht in das für freie Unternehmer geschaffene Nominatvertragsrecht. Art. 394 II OR besagt in diesem Zusammenhang, dass Verträge über Arbeitsleistung, die keiner besonderen Vertragsart des OR unterstellt sind, unter den Vorschriften über den Auftrag stehen. Verträge sui generis auf Arbeitsleistung waren im schweizerischen Recht lange Zeit nicht anerkannt[99]. Die Lehre verweist auf den Agenturvertrag nach den Art. 418a ff. OR als am besten geeignete Vertragsform. Allerdings ist das Agenturvertragsrecht für den Intendanten nicht ideal, da seine Tätigkeit nicht im Vermitteln und Abschliessen von Geschäften für den Rechtsträger besteht, sondern in der Leitung des Betriebs des Rechtsträgers, wobei er eventuell unter anderem für das Theater auch Geschäfte vermittelt. Wieder führt die Lösung für das schweizerische Recht, der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichts und einem Grossteil der Lehre folgend[100], zur oben unter 2.4 beschriebenen Figur eines gemischten Vertrages.

98 ErfK/Preis, § 611 BGB N 136.
99 Rehbinder 1985, OR 319 N 49 und 70; BGE 104 II 110 f.
100 Vgl. dazu oben FN 92.

3. Die Schiedsvereinbarung

3.1 Wortlaut

Der im Intendantenmustervertrag vorgeschlagene Wortlaut für die Schiedsvereinbarung lautet wie folgt:
„Zwischen den Unterzeichneten als Partner des heute am [...] geschlossenen Dienstvertrages wird vereinbart, dass bei Rechtsstreitigkeiten unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges ein Schiedsgericht, das aus einem Obmann und zwei Beisitzern besteht, entscheidet. Der Obmann wird vom Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins berufen. Jede Partei hat einen Beisitzer zu benennen, der in der Sache nicht die eine oder andere Partei vorher vertreten haben darf. Erfolgt auf Anforderung der anderen Partei die Benennung nicht innerhalb von drei Wochen, erfolgt die Benennung durch den Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins.

Ort, Datum, Unterschriften

Die Schiedsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und sie muss in einer gesonderten Urkunde enthalten sein; andere Vereinbarungen als solche, die sich auf das schiedsgerichtliche Verfahren beziehen, darf die Urkunde nicht enthalten."

3.2 Allgemeine Voraussetzungen für die Zulässigkeit der Schiedsvereinbarung

Wie gesehen ist der Intendant im Verhältnis zum Rechtsträger in jedem Fall ein Dienstnehmer, sei es als Arbeitnehmer, als arbeitnehmerähnliche Person oder als freier Bediensteter. Im Verhältnis zu den an „seinem" Theater Beschäftigten ist der Intendant jedoch Bühnenleiter bzw. Arbeitgeber[101]. Damit ist er nicht Bühnenmitglied im Sinne des NV-Solo (vgl. auch die Aufzählung in § 1 Abs. 2 NV-Solo) bzw. GAV-Solo (Art. 1), und dementsprechend gilt für ihn weder das Bühnentarifrecht noch die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit[102].
Mit der Schiedsvereinbarung im Intendantenmustervertrag werden mögliche künftige Streitigkeiten aus dem Rechtsverhältnis zwischen Rechtsträger und

---

101 Funktioneller Arbeitgeberbegriff (vgl. Rehbinder 1985, OR 319 N 14 f.). Nach Rehbinder wird die Arbeitgeberstellung durch den Anspruch auf Arbeitsleistung und das Direktionsrecht geprägt. Diese können jedoch auch verschiedenen Personen zustehen. Einerseits gibt es den Inhaber des Betriebs, in casu den Rechtsträger, der Träger des Rechts auf Arbeitsleistung ist, und andererseits gibt es den Leiter des Betriebs, in casu den Intendanten, dem gegenüber die Befolgungspflicht besteht.

102 Kurz, S. 125 N 41.

Intendant einem Schiedsgericht unterstellt. Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Schiedsvereinbarung sind Schiedsfähigkeit des Streites, keine entgegenstehenden zwingenden Gesetzesvorschriften und die Wahrung der Unabhängigkeit und Parität des Schiedsgerichts[103].
Nach Art. 177 I IPRG kann jeder vermögensrechtliche Anspruch Gegenstand eines Schiedsverfahrens sein, und nach Art. 5 KSG sind Rechte und Rechtsverhältnisse, über welche die Parteien frei verfügen können, schiedsfähig[104].
Das Lugano Übereinkommen (LugÜ) befasst sich nicht mit der Problematik der Schiedsgerichte. Somit sind auch grenzüberschreitende Streitigkeiten aus dem Intendantenvertrag schiedsfähig.
Die Wahrung der Unabhängigkeit und Parität soll hinreichende Gewähr für eine unparteiische und unabhängige Rechtsprechung bieten[105]. Es soll auch bei der Bestellung des Schiedsgerichts keiner Partei ein überwiegender Einfluss zukommen[106]. Der Bühnenverein ist Vertreter von Rechtsträger und Intendanten. Somit scheint es grundsätzlich möglich, dass der Präsident des Bühnenvereins den Obmann des Schiedsgerichts ernennt. Auf jeden Fall sollte eine neutrale Instanz den Obmann ernennen.
Sodann hat jede der streitenden Parteien (Intendant und Rechtsträger) das Anrecht, einen eigenen Schiedsrichter zu ernennen. Es muss aber, vor allem auch im Verfahren, auf die lokalen Zivilprozessordnungen und Gerichtsverfassungsgesetze Rücksicht genommen werden. In diesem Sinne heisst es denn z.B. in einer Schiedsvereinbarung im Intendantenvertrag eines schweizerischen Opernhauses: „Beide Parteien bestimmen innerhalb von zehn Tagen nach Aufforderung durch die Gegenseite je einen Schiedsrichter. Die beiden Schiedsrichter wählen den Obmann. Können sie sich innerhalb von zehn Tagen nicht einigen, so wird der Obmann durch den Präsidenten des Obergerichtes bestimmt".

3.3 Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Schliesslich darf die Schiedsabrede nicht durch Gesetzesvorschriften untersagt sein. Einschränkungen bestehen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte. Solange man beim Intendantenvertrag von einem freien Dienstvertrag oder in der Schweiz von einem gemischten Vertrag ausgeht, kann der Intendant sicher nicht als Arbeitnehmer qualifiziert werden, und somit steht der Schiedsklausel nichts entgegen. Die ordentlichen Gerichte können ausgeschlossen werden. Wenn man aber von einem Arbeitsvertrag oder einer arbeitnehmerähnlichen

103 Nach Vogel/Spühler, S. 414 N 30 ff.
104 Ebenso die deutschen Gesetze; vgl. §§ 1025 ff. ZPO.
105 BGE 107 Ia 158.
106 Vogel/Spühler, S. 417 N 45.

Person ausgeht, sind die Arbeitsgerichte grundsätzlich für Streitigkeiten aus dem Rechtsverhältnis zuständig.
In Deutschland sind die Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Ziff. 3 ArbGG ausschliesslich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnis. Es stellt sich die Frage, ob der Intendant verfahrensrechtlich im Verhältnis zum Rechtsträger im Sinne von § 5 Abs. 1 ArbGG als Arbeitnehmer (oder arbeitnehmerähnliche Person) anzusehen ist. Gemäss § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG gelten solche Dienstverpflichtete nicht als Arbeitnehmer, die in Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit tätig und kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrages zur Vertretung der juristischen Person bzw. Personengesamtheit berufen sind. Somit können Intendanten als bevollmächtigte Geschäftsführer von den als GmbH, AG oder anders privatrechtlich verfassten Theatern wirksam eine Schiedsvereinbarung abschliessen, auch wenn ihr Vertrag eigentlich als Arbeitsvertrag qualifiziert wird. Sie sind nicht Arbeitnehmer im Sinne von § 5 ArbGG. Auch für Intendanten von Regiebetrieben, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben kraft Gesetzes zur Vertretung des betreffenden Landes oder der betreffenden Stadt befugt sind, gilt dies[107]. Weiter steht nach den ausführlichen Erörterungen Dünnwalds[108] fest, dass im Sinne der Vorschrift des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG der Intendant (auch wenn seine Vertretungsmacht nur auf einer privatrechtlichen einfachen Vollmacht beruht), da er seinen Betriebsangehörigen gegenüber als Arbeitgeber auftritt[109] (funktioneller Arbeitgeberbegriff[110]), im Prozess mit dem Rechtsträger nicht zum Arbeitnehmer werden kann. Somit wären die ordentlichen Gerichte für Streitigkeiten zwischen Rechtsträger und Intendant zuständig. Diese können durch einen Schiedsvertrag nach den §§ 1025 ff. ZPO ausgeschlossen werden. Wichtig ist, dass die Formerfordernisse der Schriftlichkeit und der gesonderten Unterzeichnung gewahrt werden. Die im Intendantenmustervertrag gewählte Form gewährleistet dies. Der Schiedsspruch kommt schliesslich einem rechtskräftigen Urteil gleich.
In der Schweiz gibt es neu ein eidgenössisches Gerichtsstandsgesetz (GestG). Dieses regelt grundsätzlich nur die örtliche Zuständigkeit der Gerichte. In Art. 24 regelt es die arbeitsrechtlichen Gerichtsstände und gestaltet diese als teilzwingende aus (Art. 21 Abs. 1d GestG)[111]. Teilzwingend bedeutet, dass ein Vorausverzicht auf den Gerichtsstand ausgeschlossen ist. Nach Ausbruch des Streites ist hingegen eine Gerichtsstandsvereinbarung möglich. Eine Schiedsabrede kann, je nach Sitz des vereinbarten Gerichts, auch Auswirkungen auf die örtliche Zuständigkeit haben. Zwingendes und teilzwingendes Gerichts-

107 Dünnwald, S. 47.
108 Dünnwald, S. 47 ff. mit Bezug auf Arthur Nikisch.
109 Intendantenmustervertrag, 3.
110 Vgl. oben unter 3.1.
111 Botschaft GestG zu Art. 25 (rsp. 24), Absatz 4.

standsrecht darf mit einer Schiedsabrede nicht unterlaufen werden[112]. Obwohl das Verhältnis des GestG zur Schiedsgerichtsbarkeit nicht ausdrücklich geregelt worden ist, muss bei einer Schiedsabrede der teilzwingende Gerichtsstand von Art. 24 GestG beachtet werden, sonst wäre sie, selbst bei gegebener Schiedsfähigkeit einer Sache, nicht zulässig. Somit ist eine zum voraus getroffene Schiedsabrede nur gültig, wenn sie die Gerichtsstände von Art. 24 GestG nicht verrückt. Inwieweit ein arbeitsrechtlicher Streit überhaupt schiedsfähig ist, lässt das GestG offen[113].

Die kantonalen Gerichtsverfassungsgesetze (diese regeln die sachlichen Zuständigkeiten) schliessen die Schiedsgerichtsbarkeit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten entweder gänzlich aus oder beschränken sie auf gesamtarbeitsvertragliche Schiedsgerichte[114]. Nach § 13 III des zürcherischen GVG ist die Vereinbarung von Schiedsgerichten für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zulässig, aber nicht im voraus. Dies bedeutet, dass im Kanton Zürich Schiedsverträge über konkrete, aus dem Arbeitsverhältnis entstandene Streitigkeiten zulässig sind, jedoch generelle Schiedsabreden (oder besser: Schiedsklauseln), welche für alle zukünftigen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis die Arbeitsgerichte ausschliessen, nicht verbindlich sind[115]. Wieder stellt sich die Frage, ob der Intendant als zur Vertretung Bevollmächtigter und funktioneller Arbeitgeber im Sinne der Gerichtsverfassungsgesetze im Verhältnis zum Rechtsträger als Arbeitnehmer anzusehen ist oder nicht. Die Beurteilung, ob ein die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts begründendes Arbeitsverhältnis vorliegt, muss nach dem Inhalt der faktischen und rechtlichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgenommen werden[116]. Somit kann auf die obenstehenden Ausführungen unter 2. verwiesen werden. Die Schiedsklausel ist jedenfalls nur dann zulässig, wenn man zur Überzeugung gelangt, dass der Intendant nicht Arbeitnehmer und damit nicht durch Arbeitsvertrag angestellt ist.

---

112 Botschaft GestG zu Art. 1.

113 Botschaft GestG zu Art. 25 (rsp. 24), Absatz 4.

114 Vogel, S. 415 N 35.

115 Frank/Sträuli/Messmer, vor § 238 N 18; die generelle, im voraus getroffene Schiedsklausel ist nicht verbindlich. Der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer könnte sich weigern, vor das Schiedsgericht zu treten, wenn er sich lieber an das Arbeitsgericht wenden möchte; so Walder-Richli, § 5 N 32 ff.

116 Frank/Sträuli/Messmer, Anhang II zu § 13 GVG.

5. Kapitel Die Pflichten und Kompetenzen des Intendanten: Die Leitung des Theaters

1. Kernaufgaben

„Der Intendant ist und bleibt der Angelpunkt für das Theater. Man muss ihn zu höchster Verantwortlichkeit aufrufen, aber man muss ihm auch die Möglichkeit geben, sich dieser ihm übertragenen Verantwortlichkeit gewachsen zu zeigen. Es ist leider zu häufig der Fall, dass man die Intendanten durch ständiges Eingreifen in die primitivsten Rechte kopfscheu, ja auch unbegabt macht. Es gehört unendlich viel Können und auch Geschicklichkeit dazu, heute Intendant zu sein", schrieb Gustav Gründgens 1951 an den Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins[117]. Die Arbeit und die Stellung der Intendanten sind heute nicht einfacher. § 3 des Intendantenmustervertrages besagt, dass der Intendant das Theater leitet und die Gesamtverantwortung trägt. Die Leitung beinhaltet vor allem die künstlerische Planung und Realisation sowie die damit verbundene Führung des (künstlerischen) Personals. Schwerpunkte dabei sind die Aufstellung des Spielplans sowie das Engagement und der Einsatz des künstlerischen Personals. Zusätzlich stehen dem Intendanten nach § 3 auch die Vertretung des Theaters nach aussen und das Hausrecht zu.

2. Verpflichtung zum Einsatz „mit ganzer Kraft" für das Theater

Der Intendant hat sich laut § 2.1 des Intendantenmustervertrages „mit ganzer Kraft" dem Theater zu widmen. Damit wird der volle persönliche Leistungseinsatz für das Theater erwartet. Der Intendant ist nicht an vorgeschriebene Dienstzeiten gebunden, wie das in Tarifverträgen üblich ist. Er untersteht vielmehr keinerlei Tarifverträgen. Er muss jederzeit seinem Theater zur Verfügung stehen. Urlaub soll er nur während der Theater-Betriebsferien nehmen, also meist in den Monaten Juli und August[118]. Überstunden gibt es für den Intendanten nicht, da seine Einsatzzeit unbeschränkt ist. Wenn es der Betrieb erfordert, muss der Intendant dem Theater sieben Tage in der Woche zur Verfügung stehen, ohne den in einem „normalen" Arbeitsvertrag obligaten freien Tag (vgl. z.B. Art. 329 I OR).
Mit diesem Totaleinsatz verbunden ist die Restriktion der Nebenbeschäftigungen des Intendanten nach § 7.3 des Intendantenmustervertrages. Dieser Passus kann je nach Theater und Person des Intendanten variieren. Manchmal sind Nebenbeschäftigungen und zusätzlicher (Gastier-)Urlaub gänzlich ausgeschlossen, manchmal wieder ausdrücklich erlaubt. Die Wiener Staatsoper z.B.,

117 Auszüge in Lennartz, S. 288 ff.
118 Vgl. Intendantenmustervertrag, 13.

wo die Intendanten früher oft grosse Dirigenten (wie Gustav Mahler, Herbert von Karajan, Karl Böhm oder Lorin Maazel) mit vielen internationalen Gastauftritten waren, ist bei den Urlaubsregelungen sehr viel flexibler und grosszügiger als andere Theater. Hier steht zum Beispiel in einem Intendantenvertrag:
„[...] darf ferner Urlaub gegen Entfall der Bezüge während jedes Spieljahres in Anspruch nehmen, wenn über die Dauer und zeitliche Einteilung dieses Urlaubes das Einvernehmen mit dem Generalsekretär des Österreichischen Bundestheaterverbandes hergestellt wird."[119]
Allerdings wurde dann in Wien weiter gefordert, dass sich der Intendant verpflichtet, „auch während dieser Urlaube und während sonstiger Zeiten der Abwesenheit für seine jederzeitige Erreichbarkeit Sorge zu tragen und mit der Wiener Staatsoper und dem Generalsekretariat des Österreichischen Bundestheaterverbandes soweit in Fühlung zu bleiben, als es die Einheitlichkeit der Leitung erfordert"[120]. Im Gegensatz zu dieser eher grosszügigen Regelung wurden in einem Intendantenvertrag am Opernhaus Zürich für den Intendanten (neben einem Ferienanspruch von sechs Wochen in den Theaterferien) Auswärtsinszenierungen grundsätzlich auf das Schauspielhaus Zürich beschränkt. Einfacher zu handhaben sind da die „Manager-Intendanten", die keinerlei weiteren künstlerischen Betätigungen nachgehen, sondern sich voll und ganz auf die Arbeit an ihrem Theater konzentrieren. Jedenfalls ist vor allem bei einem Dirigenten-, Regisseur-, Sänger- oder Schauspieler-Intendanten eine ganz klare Regelung der Präsenzzeit am Theater erforderlich, um Interessenkonflikten vorzubeugen. Auch in finanzieller Hinsicht muss eine klare Regelung getroffen werden.
Eine gewisse Urlaubszeit für den Intendanten ist unter Belassung der vollen Bezüge zu gewähren. Üblich sind gemäss dem Deutschen Bühnenverein 45 Tage. Mehr Urlaub kann unter Entfall der Bezüge gewährt werden[121]. Dies erscheint insofern als gerecht, als der Intendant einerseits während dieser Urlaube anderweitig Geld verdienen kann und andererseits in dieser Zeit „seinem" Theater nicht voll zur Verfügung steht. In jedem Fall muss der Rechtsträger den zusätzlichen Urlaub bewilligen. Dies geschieht sicher auch zum Schutz des Intendanten vor allfälligen Vorwürfen der fahrlässigen Vernachlässigung „seines" Theaters. Die konkrete Ausgestaltung dieser Regelung bleibt letztlich immer auch Verhandlungssache bei der Ausarbeitung des Vertrages

---

119 Aus dem Intendantenvertrag der Wiener Staatsoper (eigentlich der Republik Österreich) mit Dr. Claus Helmut Drese (Regisseur), 1985.

120 Aus dem Intendantenvertrag der Wiener Staatsoper mit Dr. Claus Helmut Drese, 1985.

121 Interview mit Volker Hesse: Dieser musste in einem seiner Intendantenverträge eine Regelung akzeptieren, wodurch ihm für die Zeit seiner Tätigkeit als Regisseur an einem anderen Theater entsprechend sein Intendantengehalt gekürzt wird. Begründung ist die Einschränkung seiner Tätigkeit als Intendant während der Zeit des Inszenierens an einem anderen Theater.

und hängt von der Verhandlungsstärke der jeweils sich gegenüberstehenden Parteien ab.

3. Beachtung der Gesetze und Vorschriften

3.1 Gesetze

Grundsätzlich kommen in allen Belangen, besonders bezogen auf den Intendantenvertrag, das Grundgesetz bzw. die Verfassung mit ihrer Garantie der Kunstfreiheit sowie die allgemeinen Gesetze wie BGB bzw. OR zur Anwendung. Darüber hinaus gibt es je nach Bundesland, Stadt oder Kanton verschiedene Spezialgesetze, welche der Intendant in seiner Tätigkeit zu beachten hat. Wichtig sind, vor allem für die Regiebetriebe, die verschiedenen Finanz- und Haushaltsgesetze der Städte, Länder oder Gemeinden. Der Etat eines Regiebetriebs ist Teil des gesamten Haushaltsplanes des Landes, der Stadt oder Gemeinde. In Berlin z.B. gibt es allein in diesem Bereich drei massgebende Gesetze: ein Haushaltsstrukturgesetz, eine Landeshaushaltsordnung und eine „Allgemeine Anweisung über die Finanzierung von Theatern und Orchestern in Berlin"[122]. Diese Gesetze sind hauptsächlich massgebend für die Budgetierung und die Stellenpläne des festangestellten Personals (bei Regiebetrieben ist dieses eine Art Personal im öffentlichen Dienst, was allerdings für das künstlerische Personal nicht unbedingt gilt). Sie enthalten Regelungen, nach denen sich die Direktion des Theaters beim Einsatz der finanziellen Mittel zu richten hat. Hauptverpflichtung ist der wirtschaftliche und sparsame Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mitteln. Somit haben die Gesetze Auswirkungen auf die Festsetzung der Gagen, die Struktur des Ensembles, die Anzahl der Produktionen (Wiederaufnahmen und Neuproduktionen) und auf die Möglichkeit, Gäste zu engagieren. Auch wird in diesen Gesetzen bestimmt, wie flexibel die Direktion des Theaters mit den finanziellen Mittel umgehen kann. Die Gesetze bestimmen z.B., ob Einsparungen bei der Produktion für Mehrausgaben in der Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden dürfen. Das Hauptproblem dieses Systems lag lange Zeit im Verbot der Zweckbindung von Einnahmen: Alle Einnahmen, gleichgültig, wo sie entstanden, flossen direkt in die Kasse der Verwaltung des Landes, der Gemeinde oder der Stadt und waren allgemein dazu bestimmt, die Verwaltungsausgaben zu decken. Mehreinnahmen des Theaters wurden also eher zur Deckung der Kosten z.B. der öffentlichen Kehrichtabfuhr verwendet als für das Engagement eines bekannten Künstlers. Dieses strenge System führte natürlich zu einem absolut unwirtschaftlichen Denken in den Theaterdirektionen, da man eben nicht auf Einnahmen angewiesen war, sondern einfach nur wusste, wieviel Geld man aus-

122 Auvinen, S. 91.

geben konnte. So entstanden auch die vielen Theaterschliesstage. Die Häuser arbeiteten nach dem Motto: „Wenn wir nicht spielen, sparen wir Geld; verdienen können wir auf jeden Fall nichts."
Dieses System wurde über die letzten Jahrzehnte hinweg immer mehr gelockert, und heute trifft man vielerorts eine gewisse Eigenverantwortlichkeit der Theaterdirektion über Einnahmen und Ausgaben an. In Wien wurde der Bundestheaterverband in die Bundestheater Holding GmbH umgewandelt, und jedem Wiener Theater kommt heute eine Eigenverantwortung über den Theater-Etat zu[123]. Hatte der Direktor der Wiener Staatsoper früher keine eigentliche Verantwortung für und Einsicht in die Einnahmen und Ausgaben „seines" Theaters, so hat er heute Finanzabteilung, Kasse und Buchhaltung im Haus und kann diese dementsprechend auch kontrollieren und in seine Strategien miteinbeziehen. Die Gelder können heute nicht mehr wie früher vom Generalsekretär des Bundestheaterverbandes beliebig zwischen den einzelnen dem Verband angehörigen Theatern verschoben werden. Auch in Berlin gibt es heute Bestrebungen, die rechtlichen Beziehungen zwischen der Senatsverwaltung für Kultur und den Berliner Theatern umzugestalten und den Theaterleitern mehr finanzielle Eigenverantwortung zu übertragen. Dafür müssten die erwähnten Haushaltsgesetze und -verordnungen geändert und dem Intendanten sowie dem kaufmännischen Direktor mehr Kompetenzen bezüglich der Einteilung des Budgets gegeben werden. Diese Ziele werden wohl am ehesten über eine Änderung der Rechtsform der Theater in Eigenbetriebe, GmbHs oder AGs erreicht[124]. Es bleibt abzuwarten, was die noch immer eher wirren Reformpläne des Berliner Kultursenators hierzu an konkreten Neuerungen bringen werden.

3.2 Vorschriften

Es gibt zahlreiche Vorschriften, die zum integrierenden Bestandteil des Intendantenvertrages gemacht werden können. Der Intendant wird dadurch angehalten, das Bühnentarifrecht und allgemein die Tarifverträge bzw. Gesamtarbeitsverträge des Personals zu beachten. Wenn vorhanden, muss auch der Subventionsvertrag[125] im Intendantenvertrag erwähnt werden. An vielen Theatern gibt es zudem Organisationsreglemente, Betriebsschemata, Geschäftsordnungen und Organigramme, an die sich die Direktion halten muss. Bei Theatern, die als AG, GmbH oder Genossenschaft verfasst sind, müssen die Statuten und die weiteren allenfalls in diesen erwähnten Vorschriften beachtet werden.

---

123 Interview mit Claus Helmut Drese.
124 Vgl. Auvinen, S. 91 ff.
125 Vgl. zum Subventionsvertrag unter 6.1 („Wirtschaftlicher Umgang mit den Finanzmitteln")

Hauptsächlich regeln diese Vorschriften die interne Organisation des Theaters und die Kompetenzverteilung zwischen dem Intendanten und dem kaufmännischen Direktor, dem technischen Direktor, Betriebsrat, Verwaltungsrat und Vorstand. Auch die Delegation der Kompetenzen des Intendanten an Opern-, Schauspiel- oder Ballettdirektor und allenfalls GMD kann in diesen Vorschriften geregelt sein. Bei Regiebetrieben wird die Kompetenzverteilung zwischen Rechtsträger und Intendant (bzw. Theaterleitung) durch Gesetze (Verordnungen) geregelt. Durch die ausdrückliche Erwähnung im Intendantenvertrag wird der Intendant vertraglich dazu verpflichtet, die jeweiligen Vorschriften zu beachten. Im Fall der Missachtung kann man dem Intendanten nebst regelwidrigem Verhalten auch Vertragsverletzung vorwerfen.

3.3 Änderung von Gesetzen und Vorschriften

Sind gewisse Gesetze und Vorschriften ausdrücklich in den Intendantenvertrag integriert, so beeinflussen sie klar die Stellung des Intendanten und definieren seine Position. Der individuelle Vertrag muss dann auch mit diesen Gesetzen und Vorschriften in Einklang sein. Werden diese nach Unterzeichnung des Vertrages geändert, muss geprüft werden, ob der Intendantenvertrag der neuen Situation angepasst werden kann. Bei der Änderung von Gesetzen muss eine Anpassung zwingend vorgenommen werden, da Gesetze immer vorgehen und Geltung beanspruchen. Bei den im Intendantenvertrag ausdrücklich erwähnten theaterspezifischen Vorschriften kann eine Änderung derselben nicht einfach vorgenommen werden, wenn diese die Stellung des Intendanten beeinflusst. Durch die ausdrückliche Erwähnung im Vertrag werden die Vorschriften zum Bestandteil desselben. Sie können nur abgeändert werden, wenn auch der Intendantenvertrag angepasst wird. Dazu muss aber der Intendant sein Einverständnis geben. Werden Änderungen vorgenommen, ohne den Intendanten zu konsultieren, kann dieser auf die Einhaltung der ursprünglich, zur Zeit seines Vertragsschlusses geltenden Regelungen bestehen. Es muss also immer darauf geachtet werden, dass die Änderung von Vorschriften entweder die Position des Intendanten nicht beeinträchtigt oder aber mit ihm vorgängig abgesprochen wird, damit er einer möglicherweise notwendigen Anpassung seines Vertrages zustimmt.
Problematisch sind solche Änderungen, wenn sie finanzielle Auswirkungen auf das Theater haben, also vor allem bei Kürzungen des Etats. Wird z.B. der Subventionsvertrag oder ein Vertrag zugunsten Dritter für ein Theater geändert und werden dabei die öffentlichen Zuschüsse verringert, so könnte sich der Intendant, wenn die Verträge in ihrer ursprünglichen Fassung Bestandteile des Intendantenvertrages waren, für die Laufzeit seines Vertrages auf die im ursprünglichen Subventionsvertrag bzw. Vertrag zugunsten Dritter gewährten Zuschüsse berufen. Die abgeänderten, eventuell sogar gänzlich neuen Verträge sind nämlich nicht Bestandteile des Intendantenvertrages. Aus diesen Gründen

werden im Intendantenvertrag eher selten Klauseln über Zusicherungen finanzieller Art für das Theater gemacht. Sind solche finanziellen Zusicherungen einmal Bestandteil des Intendantenvertrages, hat der Intendant im Falle der Nichteinhaltung ein Kündigungsrecht mit Schadenersatzanspruch.

4. Gesamtverantwortung für das Theater

Wird dem Intendanten die Gesamtverantwortung über das Theater eingeräumt (vgl. Intendantenmustervertrag § 3.), bedeutet dies, dass er grundsätzlich die alleinige Entscheidungsgewalt im Hause hat. Wie gezeigt, liegen aber die wirtschaftliche und die administrative Leitung des Theaters in den Händen des kaufmännischen Direktors[126], dem auch das Verwaltungspersonal direkt unterstellt ist. Dem Intendanten ist das künstlerische Personal direkt unterstellt. Trotzdem hat in vielen Häusern der Intendant formell die Gesamtverantwortung inne, damit auch die wirtschaftliche Führung des Theaters letztlich vom künstlerischen Grundgedanken, der dem Theater immanent ist, geprägt wird. Dementsprechend muss der Intendant dann auch allein für diese Entscheidungen geradestehen, wenn er gegen den Willen des kaufmännischen Direktors entscheidet.
Es geht bei dieser Gesamtverantwortung des Intendanten auch um die Gewichtung seines Einflusses bei allen denkbaren internen Diskussionen und Auseinandersetzungen. Sein Wille soll das Theater in jedem Bereich prägen. Problematisch ist dies nur dann, wenn der Intendant nicht sehr viel von Theater versteht und sich in vielen Bereichen nicht genau auskennt, weil er nicht im Theater gross geworden ist, sondern mehr Manager und Marketingstratege als Theatermann ist. Ein solcher Intendant tritt sodann möglichst viele Kompetenzen an Operndirektoren, Schauspieldirektoren und technische Direktoren ab und bemüht sich mehr um eine Gesamtkoordination.
Eng mit der Gesamtverantwortung verbunden sind auch die Vertretung des Theaters nach aussen und die Ausübung des Hausrechts durch den Intendanten.

4.1 Vertretung des Theaters nach aussen

Zunächst repräsentiert der Intendant das Theater nach aussen. Er informiert die Presse und kommuniziert mit der Bevölkerung, dem Publikum und den Politikern. Der Intendant trägt sein Theater nach aussen, er hat seinen Spielplan zu vermitteln und muss dafür sorgen, dass das Publikum ins Theater strömt. Weiter hat er sein Haus in diversen nationalen wie internationalen Verbänden zu vertreten. Er steht auch für das ganze Personal und für die

126 Vgl. dazu die Ausführungen im Kapitel 3 („Die Theaterleitung").

Künstler ein. Der Intendant ist zugleich Identifikationsfigur für das Theater nach aussen wie nach innen.
Neben diesen repräsentativen Funktionen hat die Vertretung nach aussen aber auch eine rechtliche Komponente. Kraft Gesetzes sind Organe von juristischen Personen zu deren Vertretung befugt. Dies kann z.B. der Intendant als Geschäftsführer einer Theater-AG oder -GmbH, aber auch der Bürgermeister einer Stadt bzw. Gemeinde sein[127]. Diese Vertretungsmacht ist mittels Vollmacht weiterdelegierbar. So kann z.B. der Bürgermeister den Intendanten (wie auch den kaufmännischen Direktor) bevollmächtigen, die Kommune bzw. Gemeinde in Theaterangelegenheiten zu vertreten und rechtsgültig für das Theater Verpflichtungen einzugehen.
Heute steht den meisten Intendanten die Vertretungsmacht nicht allein zu, sondern zusammen mit dem kaufmännischen Direktor. Sie bilden entweder zusammen die Geschäftsleitung einer AG, GmbH, Genossenschaft, Stiftung oder eines Vereins, oder die Vertretungsmacht wird ihnen vom Bürgermeister nur zu zweien erteilt. Dies bedeutet, dass unter jedem Vertrag die Unterschrift des Intendanten und des kaufmännischen Direktors stehen muss, damit der Vertrag Rechtsgültigkeit erlangt. So wird einerseits die sehr grosse Verantwortung und Machtposition des Intendanten reduziert, und andererseits erleichtert es auch die Kontrolle, kann sich doch der Intendant auf das wirtschaftliche und finanzielle Sachverständnis des kaufmännischen Direktors verlassen. Auch die neuere Rechtsprechung und die Schiedsgerichte folgen diesem Modell. Hatten sie früher noch grundsätzlich dem Intendanten die alleinige Vollmacht zum Abschluss von (Engagements-)Verträgen zugesprochen, so verlangen sie heute die genaue Kontrolle der jeweils an den einzelnen Theatern gegebenen tatsächlichen und gesetzlichen Regelung der Vertretungsmacht[128]. Im Intendantenmustervertrag wird denn auch unter § 5.4 ausdrücklich vorgeschlagen, dass Verträge der Zustimmung des kaufmännischen Direktors bedürfen.
Trägt ein Vertrag im Fall der Vertretungsmacht zu zweien nur die Unterschrift des Intendanten, so ist der Vertrag schwebend unwirksam, bis der kaufmännische Direktor das Rechtsgeschäft genehmigt[129]. Für Fristen und Verfahren ist im Detail das jeweils geltende öffentliche bzw. private Vertretungsrecht anzuwenden (vor allem nach OR bzw. BGB).

127 Kurz, S. 123.
128 Kurz, S. 125.
129 Vgl. Kurz, S. 119 N 35, S. 123 N 39 ff., insbesondere N 41.

4.2 Ausübung des Hausrechts durch den Intendanten

Dem Theater stehen für sein „Haus" entsprechende Rechte wie einem Eigentümer und Besitzer zu. Mit dem Hausrecht hat das Theater gewisse Abwehrrechte und Unterlassungsansprüche gegen allfällige Störer oder Hausfriedensbrecher[130]. Dieses Recht auszuüben ist Aufgabe des Intendanten. Mittels Hausrecht kann der Intendant gewissen Leuten ein Hausverbot auferlegen oder Störer entfernen lassen. Trotz Eintrittskarten kann dann diesen unliebsamen Zeitgenossen der Zutritt zum Theater verwehrt werden. Der Ausschluss aus dem Theater darf aber nicht sittenwidrig erfolgen[131]. Störer können insbesondere auch Besucher sein, die verbotenerweise während der Vorstellung fotografieren oder eine Vorstellung verbotenerweise filmen oder sonstwie aufzeichnen. Auch kann das Hausrecht rechtfertigen, dass an gewisse Leute keine Karte verkauft wird, so z.B., wenn diese das Theater durch rechtswidrige Handlungen geschädigt haben und Wiederholungstaten zu befürchten sind. Hat der Intendant einmal ein Hausverbot gegen eine Person ausgesprochen, kann er es diesem Störer (z.B. einem das Theater diffamierenden Schmähkritiker) gemäss § 796 BGB entgegenhalten[132].

5. Eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans

Die eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans nach § 5.1 des Intendantenmustervertrags gehört zu den unentziehbaren und ureigenen Kernaufgaben des Intendanten. Diese Aufgabe macht erst die Position des Intendanten aus. Die Kompetenz zur Gestaltung des Spielplans beinhaltet vor allem die Auswahl der zu spielenden Stücke, die Festsetzung der Anzahl neuer Produktionen und der Wiederaufnahmen bereits vorhandener Produktionen.

5.1 Anhörung des GMD[133]

Im Bereich Musiktheater soll der Intendant die Vorschläge des GMD anhören. Diese Vorschläge sind für den Intendanten grundsätzlich nicht verpflichtend, es handelt sich lediglich um eine künstlerische Rücksprache mit dem GMD. In

130 Kurz, S. 660.

131 Gemäss Kurz wäre etwa sittenwidrig: ein Ausschluss mit dem Ziel, sachliche Kritik zu verhindern, oder ein Ausschluss, welcher eine unbegründete Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit bedeuten würde. Auch die Einschränkung der den Gemeindebürgern zustehenden Benutzungsansprüche gegenüber kommunalen Einrichtungen kann sittenwidrig sein, wenn nicht genügend starke Gründe für einen Ausschluss sprechen.

132 Kurz, S. 660.

133 Vgl. oben 3. Kapitel, 3.

der Mehrzahl der Fälle aber wird sich der Intendant nach den Wünschen des GMD richten. Da der GMD meistens auf Wahl und Vorschlag des Intendanten am Theater engagiert ist, wird es im Sinne des Intendanten sein, dass dieser GMD seine künstlerischen Ziele und Vorstellungen am Theater verwirklichen kann. Je nach Berühmtheitsgrad des GMD kann sein Einfluss grösser oder kleiner sein. Persönlichkeiten wie Daniel Barenboim an der Staatsoper Unter den Linden in Berlin, Riccardo Muti an der Mailänder Scala, James Levine an der Metropolitan Opera in New York oder Valery Gergiev am Mariinsky Theater in St. Petersburg (letzterer ist Intendant und GMD in Personalunion) lassen sich dann gern auch zum künstlerischen Leiter des Opernhauses ernennen, obwohl sie meist neben sich noch einen Intendanten stehen haben, der dann aber künstlerisch nicht mehr die letzte Instanz im Haus ist, sondern eher politisch. Gerade mit vielbeschäftigten Dirigenten wird die Spielplangestaltung für den Intendanten oft schwierig: Der Dirigent ist häufig ausser Haus engagiert, hat einen vollen Terminkalender, ist oft nicht erreichbar und verfolgt vielmals eher seine eigenen künstlerischen Interessen als die des Theaters[134]. So kann es geschehen, dass ein Grossteil des künstlerischen Etats für die Produktionen des GMD verwendet wird (die besten und teuersten Sänger, Regisseure und Bühnenbildner sind für seine Produktionen vorbehalten) und für die restliche Saisongestaltung nur mehr die wenigen Überreste des Budgets zur Verfügung stehen. Dann stehen im selben Theater oftmals festspielreife Aufführungen neben absolut belanglosem und provinziellem Musiktheater. Gegen solche Entwicklungen sollte der Intendant ankämpfen, um das künstlerische Niveau im gesamten Spielplan garantieren zu können und es nicht nur auf einige teure Galavorstellungen zu konzentrieren. Natürlich können im Intendantenvertrag die Verantwortlichkeit und der Einfluss des GMD stärker gewichtet werden als im Intendantenmustervertrag vorgeschlagen.

5.2 Garantie der künstlerischen Autonomie im Intendantenvertrag

In Intendantenverträgen wird die Aufgabe zur eigenverantwortlichen Gestaltung des Spielplans in ganz unterschiedlicher Weise festgehalten. Zum Teil wird sie expressis verbis gar nicht erwähnt, sondern als im Titel „Intendant" inbegriffen angesehen. Einige Beispiele aus Intendantenverträgen sollen hier kurz angeführt werden[135]:
Beispiel 1: „Dem Generalintendant obliegen unter Beachtung der Bühnengepflogenheiten und Tarifvereinbarungen in eigener Verantwortung die Gestaltung des Spielplanes [...] Der Generalintendant hat dem Fachdezernenten so

134 Vgl. Drese 1999, S. 211 f.
135 Aus Rücksicht auf die Diskretion, unter der dem Autor Einblick in die hier zitierten Verträge gewährt wurde, kann keine nähere Bezeichnung der Herkunft der einzelnen Verträge sowie der Vertragspartner angefügt werden.

früh wie möglich die Listen des Ensembles für die kommende Spielzeit und den Spielplan vorzulegen. Der Generalintendant ist verpflichtet, im Kulturausschuss bzw. im Theater- und Musik-Unterausschuss den Gagenplan und den Spielplan frühzeitig zu besprechen."
Beispiel 2: „Die Theater AG ... überträgt Herrn ... die künstlerische Gesamtleitung des [...] (Name des Theaters) [...]. Der Spielplan ist vom Verwaltungsrat zu genehmigen. Herr ... orientiert den Verwaltungsrat laufend über seine künstlerischen Pläne und alle wichtigen Vorfälle."
Beispiel 3: „Herr Intendant [...] verpflichtet sich zur gewissenhaften Erfüllung seiner Dienstpflichten als Intendant. Dazu gehört insbesondere die Aufgabe, die künstlerischen Leistungen des Staatstheaters auf einem Niveau zu halten, das den Anforderungen entspricht, die an eine staatliche Kulturbühne gestellt werden müssen. Er hat die für seinen Dienstbereich geltenden Verwaltungsvorschriften zu beachten und Anweisungen der Dienstaufsicht zu befolgen. Die Dienstanweisung für Intendanten und Direktoren vom [...] (Ort, Datum) ist Bestandteil dieses Vertrages."
Beispiel 4: „Der Wirkungsbereich (des Intendaten) bestimmt sich nach dem Erlass des Bundesministers für Unterricht und Kunst vom [...] (Datum), deren Übernahme Herr [...] mit Unterfertigung dieses Vertrages bestätigt. [...] Die Vertragspartner stimmen auch dahingehend überein, dass Herr ... nach diesem Erlass die [...] (Name des Theaters) als repräsentatives Repertoiretheater für die Oper und für das Ballett mit umfassender Literatur zu führen und hierbei auf die Bildungserfordernisse, die Förderung des Theaterwesens in den Bundesländern und [...] Rücksicht zu nehmen hat."
In Beispiel 1 ist das klassische Modell wiedergegeben, wie es auch im Intendantenmustervertrag erscheint. Der Spielplan muss mit dem Fachdezernenten besprochen werden. Dieser kann Einwände vorbringen, sollte aber keinen entscheidenden Einfluss nehmen. Die Regelung entspricht in etwa dem § 5.2 Intendantenmustervertrag, wo verlangt wird, dass der Spielplan frühzeitig dem Rechtsträger vorgelegt wird.
Beispiel 2 ist eine Regelung einer Theater-AG, also ein privatrechtlich verfasstes Theater. Es wird nicht expressis verbis gesagt, dass der Intendant in eigener Verantwortung den Spielplan erstellt. Dafür aber muss der Spielplan vom Verwaltungsrat genehmigt werden. Dies bedeutet, dass der Spielplan auch nicht genehmigt werden kann, womit klar konstatiert ist, dass der Intendant in der Gestaltung des Spielplans nicht unabhängig ist. Sollte der Verwaltungsrat den Spielplan zurückweisen, ist der Intendant gezwungen, seine Pläne zu ändern. In diesem Fall hat der Intendant keine künstlerische Autonomie. Es stellt sich die Frage, ob diese Regelung nicht die Kunstfreiheitsgarantie verletzt.
Beispiel 3 nimmt keinen Bezug auf die Gestaltung des Spielplans. Es wird wohl davon ausgegangen, dass diese Kompetenz ureigene Aufgabe des Intendanten ist und nicht speziell erwähnt werden muss. Eventuell kann die Kompetenz aus der Aufgabe „... die künstlerischen Leistungen des Staatstheaters

auf einem Niveau zu halten ..." abgeleitet werden, oder aber die Verwaltungsvorschriften und Dienstanweisungen geben genauere Auskunft über die Pflichten und Kompetenzen des Intendanten.
Beispiel 4 verweist direkt auf einen öffentlich-rechtlichen Erlass. Die Kompetenzen des Intendanten werden nicht im Vertrag selber geregelt und sind demnach nicht Verhandlungssache. Es werden dafür aber klare Vorgaben gemacht über die künstlerische Konzeption des Theaters.
Es stellt sich nun die Frage, wieweit diese Beispiele heute noch akzeptabel sind und wie sie im Verhältnis zur Kunstfreiheitsgarantie zu bewerten sind.

5.3 Das Recht der Kunstfreiheit

Wird dem Intendanten die Garantie der eigenverantwortlichen Gestaltung des Spielplans nicht zugestanden, muss er von Anfang an damit rechnen, dass der Rechtsträger ihm nur eine geringe künstlerische Machtposition zugestehen will. Der Intendant muss sich vor der Unterzeichnung seines Vertrages darüber im klaren sein, was ihn erwartet. Ohne die Garantie der eigenverantwortlichen Gestaltung des Spielplans (diese muss nicht explizit im Intendantenvertrag erwähnt werden, sondern kann auch in Dienstreglementen enthalten sein) würde er, so könnte man meinen, niemals eine eigenständige und verbindliche Planung machen können, sondern wäre vielmehr vom Goodwill und von den Ambitionen seiner politischen Vorgesetzten (Kulturausschuss, Dezernenten, Verwaltungsräte, Vorstände) abhängig. Da diese vor allem nach Neuwahlen schnell wechseln können, ist der Intendant sich seiner Situation nie richtig sicher. Allerdings ist fraglich, ob eine solche Einflussnahme von politischer Seite her zulässig ist. Die verfassungsmässige Garantie der Kunstfreiheit (sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland und wohl in jedem demokratischen Staat) gilt auch im Rahmen eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses. Sie schützt nicht die Kunst als Abstraktum, sondern die Freiheit des Menschen in seiner künstlerischen Tätigkeit, dies sowohl an staatlichen als auch an kommunalen Theatern, seien sie als Regiebetriebe oder mit privatrechtlichem Rechtsträger verfasst. Dem Intendanten kann der Schutz einerseits als Repräsentant des Theaters, das so frei ist wie „sein" Intendant, und andererseits selbst als Künstler (wenn er Regisseur, Dirigent, Schauspieler, Sänger etc. ist) zukommen[136]. Träger der Kunstfreiheit ist der Intendant. Gegenstand der Kunstfreiheit sind Spielplan, Programmheft, Produktion, Veranstaltung und Besetzung[137]. Nach allgemein anerkannter Lehre ist die Freiheit der Kunst absolut[138]. Es ginge wohl kaum an, gewissen politischen oder gar juristischen Instanzen ein politisches, religiöses oder sonstwie weltanschauliches Wei-

136 Dünnwald, S. 53 f.; Mosimann 1990, S. 10.
137 Mosimann 1990, S. 15.
138 Dünnwald, S. 54; Mosimann 1990, S. 8 ff.

sungsrecht gegenüber dem Theater zuzu-gestehen und somit nicht-künstlerischen Instanzen das Entscheidungsrecht über Kunst - und wie Kunst „gemacht" werden sollte - zu überlassen[139]. Wieder eine andere Frage ist natürlich, was zur Kunst zu zählen ist und was nicht[140].
Im § 4.2 Intendantenmustervertrag heisst es ausdrücklich, dass der Intendant keiner Fachaufsicht in künstlerischen Fragen unterliegt. Dies ist eine für den Intendanten äusserst wichtige Feststellung und als direkter Ausfluss der Kunstfreiheitsgarantie anzusehen. In totalitären Regimen findet man wohl nie eine ähnlich lautende Bestimmung. Die Kunstfreiheit kann somit durchaus auch Gradmesser für den Demokratiegehalt einer Gesellschaft sein[141]. Trotzdem empfiehlt es sich, darauf zu achten, dass, wie im Intendantenmustervertrag vorgeschlagen, die eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans vereinbart und damit garantiert wird. Nach dem Sinngehalt dieser Vereinbarung im Hinblick auf die Kunstfreiheitsgarantie kann dann der Rechtsträger von Anfang an dem Intendanten keine Stücke aufzwingen oder verbieten. Positiv kann es sich bei der jeweils verlangten vorzeitigen Konsultation des Rechtsträgers also nur um den Austausch von Informationen und Ideen handeln, denen zu folgen der Intendant nicht verpflichtet ist[142]. Es heisst denn auch im Intendantenmustervertrag, der Intendant „unterrichte" den Rechtsträger. Diese Formulierung deutet auf einen rein informativen Vorgang hin. Es kann also auch nicht von einem Vetorecht des Rechtsträgers gesprochen werden.
Wie bereits im 4. Kapitel ausgeführt, ist der Intendant kein Beamter und kann somit auch nicht durch die gesteigerte Treuepflicht der unmittelbaren Staatsangestellten in seiner künstlerischen Entscheidungsfreiheit eingeschränkt werden. Falls der Intendant aber mit einem Arbeitsvertrag angestellt ist, könnte man meinen, Eingriffe des Rechtsträgers in die Spielplangestaltung seien durch das aus dem Arbeitsverhältnis fliessende Direktionsrecht oder Weisungsrecht gerechtfertigt. Dieses Direktionsrecht findet seine Grenzen einerseits in den Grundrechten des Arbeitnehmers, hier der Kunstfreiheit, und andererseits durch die Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag[143]. Steht also ausdrücklich im Intendantenvertrag, dass dem künstlerischen Leiter die eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplans zukommt, und noch zusätzlich, dass er fachlich weisungsfrei agiert, so bleibt für ein Direktionsrecht in

139 Nach Mosimann kann auch im Verhältnis zu den anderen Grundrechten die Kunstfreiheit mehr Geltung beanspruchen, „weil Theaterschaffen naturgemäss kanonisiertes Gedankengut in Frage stellt. Dieser grosszügige Schaffensfreiraum bringt Verantwortung für die Bühnenleitung. Je mehr die Bühneleitung ‚positive Unruhe' stiften will, desto mehr trägt sie Verantwortung für ‚kollisionsgerechte' Plazierung eines Werkes im Spielplan und in der Spielstätte."
140 Dies kann dann durchaus zu einer juristischen Frage werden und ist es wohl auch schon oft geworden, z.B. bei Problemen mit der Pornographie.
141 Mosimann 1990, S. 9.
142 Dünnwald, S. 50.
143 ErfK/Preis, § 611 BGB N 289 ff.; Dünnwald, S. 51 f.

künstlerischer Hinsicht kein Platz. Der Intendant kann sich gegenüber Rechtsträger und Staat auf seine Freiheit berufen. In Deutschland ist § 242 BGB die „Einbruchstelle" für die Kunstfreiheit, in der Schweiz sind es Art. 28 ZGB und Art. 328 OR[144]. Dieses Freiheitsrecht ist nach überwiegender Lehrmeinung auch durch vertragliche Vereinbarungen nicht einschränkbar[145], aber auf dem Rechtsweg schwieriger durchzusetzen, wenn sich der Intendant nicht direkt auf vertragliche Vereinbarungen, sondern bloss auf das Grundrecht der Kunstfreiheit berufen kann. Allgemein gilt jedoch, dass die im Intendantenvertrag festgeschriebenen Vereinbarungen nur die Wiedergabe und Ausführung dessen sind, was in der dem Intendanten zustehenden Kunstfreiheit bereits enthalten ist.
Die Grenze der Kunstfreiheit wird bei der Kollision mit anderen Grundrechten erreicht. Solche Konflikte sind nach Massgabe der grundgesetzlichen Werteordnung und unter Berücksichtigung der Einheit dieses grundlegenden Wertsystems durch Verfassungsauslegung zu lösen[146]. Die Politiker haben also dem Intendanten bei der Gestaltung des künstlerischen Programms des Theaters nichts vorzuschreiben. Sie beeinflussen den Spielplan bzw. die Spielplanpolitik nur indirekt durch den zu gewährenden Etat. Zudem haben sie die Möglichkeit, mit der Wahl des Intendanten eine ihnen genehme Person zu berufen. Letztlich ist die Wahl des Intendanten oftmals eine politische Entscheidung[147]. Dabei ist wünschenswert, dass die Politiker eine gewisse Sachkenntnis besitzen und nicht zu sehr nur persönliche Sympathien und Beziehungen die Wahl beeinflussen (Kulturdezernenten haben meist eine sehr gute Sachkenntnis). Allenfalls sollten Kulturschaffende als Berater hinzugezogen werden. Viele Intendanten sind aber froh, wenn die zuständigen Politiker nicht allzuviel Sachwissen haben, damit sie sich nicht ständig in ihre Arbeit einmischen. Prägnant formulierte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf diese Problematik: „So wie die Weisungsbindung eines Arztes an eine nichtärztliche Instanz in ihrer letzten Konsequenz zu den berüchtigten Morden an den ‚lebensunwerten Leben' geführt hat, so würde die Bindung der künstlerischen Leitung eines Theaters, eben des Intendanten, an eine nichtkulturelle Verwaltungsinstanz zur Lenkung des künstlerischen Theaterschaffens nach kunstfremden Zwecken und Gesichtspunkten führen, wie sie mit den Wesen echter Kunst nach der im heutigen demokratischen Staat herrschenden Auffassung nicht vereinbar ist."[148]

---

144 Mosimann 1990, S. 13.
145 Mosimann 1990, S. 13.
146 Mosimann 1990, S. 15 f.
147 Die Wahl erfolgt bei Regiebetrieben durch Kulturausschüsse oder Findungskommissionen, die gänzlich politisch besetzt sein können. Bei privatrechtlich verfassten Theatern wählt der Verwaltungsrat, Aufsichtsrat oder der Vorstand. Diese Gremien sind nur teilweise, jedoch meist überwiegend mit Politikern besetzt.
148 LAG Düsseldorf, DB 1955, 1192.

6. Künstlerische Disposition

Der Intendant ist im Verhältnis zum Rechtsträger je nach Vertrag Bediensteter oder sogar Arbeitnehmer, im Verhältnis zu den am Theater Beschäftigten und sonstigen möglichen Vertragspartnern jedoch Bühnenleiter (meist zusammen mit dem kaufmännischen Direktor) bzw. Arbeitgeber[149]. Er engagiert das künstlerische Personal nach eigenem Ermessen und künstlerischem Verständnis. Für die Verträge wird jeweils, je nach Leitungsstruktur, die Unterschrift des kaufmännischen Direktors benötigt. Dieser darf aber keinen Einfluss auf die künstlerische Entscheidung haben, sondern kontrolliert nur, ob den Engagementsbedingungen rechtlich und wirtschaftlich keine Hindernisse entgegenstehen. So heisst es denn auch im § 5.4 Intendantenmustervertrag:
„Verträge bedürfen der Zustimmung des für den Etat Verantwortlichen. Der für den Etat Verantwortliche kann die Zustimmung verweigern, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Vertragsabschluss zu einer Überschreitung des Etats führt oder rechtliche Regelungen dem Vertragsschluss entgegenstehen."
In der Auswahl des künstlerischen Personals ist der Intendant, wie bei der Gestaltung des Spielplans, von der Kunstfreiheit geschützt. Die künstlerische Disposition ist ja auch Teil der Spielplangestaltung, die sich nicht nur in der Auswahl der Werke erschöpft, sondern auch in der Realisation dieser Werke.

6.1 Wirtschaftlicher Umgang mit den Finanzmitteln

Im allgemeinen ist der Intendant „zum wirtschaftlichen Umgang mit den dem Theater zur Verfügung stehenden Finanzmitteln"[150] angehalten. Er trägt auch „die Verantwortung dafür, dass der jährliche Etat eingehalten wird"[151]. In regelmässigen Abständen hat er dem Rechtsträger eine Zwischenbilanz über den Stand von Einnahmen und Ausgaben vorzulegen. Wichtig ist, dass bei Regiebetrieben das geltende Haushaltsrecht beachtet wird. War dieses früher noch äusserst streng und unflexibel, so ist heute überall ein freierer Umgang mit dem Etat möglich. Bei privatrechtlich verfassten Theatern ist die doppelte Buchführung (Vorschriften der kaufmännischen Buchführung) zu beachten, wobei innerbetrieblich vieles sehr flexibel geregelt werden kann. Der Intendant sollte in jedem Fall bei Planungsbeginn für eine Saison genau wissen, wieviel Geld ihm für die Realisation seiner künstlerischen Ambitionen zur Verfügung steht. Durch einen Subventionsvertrag oder die rechtzeitige Zuteilung der Zuschüsse durch die staatlichen oder kommunalen Behörden und Räte hat der Intendant eine klare Vorgabe über seinen Etat. Es muss vor Beginn

149 Kurz, S. 125.
150 Intendantenmustervertrag, 6.1.
151 Intendantenmustervertrag, 6.1.

eines Haushaltsjahres ein Budget erstellt werden, in dem der Etat auf die diversen Positionen im Theater aufgeteilt wird[152]. Erst aufgrund eines Voranschlages wird das Budget von der „Regierung" oder dem Vorstand für jedes Jahr neu bewilligt oder abgelehnt. Am Opernhaus Zürich - eine TheaterAG - gibt es das spezielle Phänomen des auf mehrere Jahre (mindestens drei) zwischen Kanton und Theater abgeschlossenen Subventionsvertrages[153] inklusive eines Teuerungsausgleichs. Dieser Subventionsvertrag ist auch integrierter Bestandteil des Vertrages mit dem Intendanten und bestimmt den finanziellen Rahmen des Theaters. Ein ähnliches Modell ist ein Vertrag zugunsten Dritter zwischen einem Land und einer Kommune zur Finanzierung eines Theaters in der Kommune. Damit wird ein kontinuierliches Arbeiten mit einem gesicherten Etat garantiert. Vor allem die Gewährung von finanziellen Mitteln zum Ausgleich der Teuerung und zur Anpassung der Besoldung des ständig beschäftigten Personals gemäss Art. 9 des Vertrages zwischen dem Kanton Zürich und der Opernhaus Zürich AG ist eine wichtige Grundlage für einen gesunden Etat. Im Gegensatz dazu bereiten die steigenden Personalkosten aufgrund der Tariferhöhungen, basierend auf den Tarifverträgen, bei gleichzeitigen Kürzungen oder Nichtanpassungen der öffent-lichen Zuschüsse den Berliner Theatern am meisten Sorge[154].
Die einzelnen Etatpositionen im Haushaltsplan sind heute eigentlich allerorts, auch in Regiebetrieben, wechselseitig deckungsfähig[155]. Dies bedeutet, dass dem Intendanten eine gewisse Flexibilität im Umgang mit dem Etat ermöglicht wird. Er kann Einsparungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit z.B. für Mehrausgaben bei den Künstlerengagements ausgeben, oder er kann bei den Solisten sparen und das Geld für eine teurere Ausstattung verwenden. Gewisse grundsätzliche Einteilungen müssen allerdings gewahrt bleiben. So kann nicht der Bauetat für eine zusätzliche Opernpremiere missbraucht werden. Zulässig wäre es hingegen, das Ensemble zu verkleinern, um dadurch den Etat für Gastverträge zu vergrössern. Es können auch Einsparungen beim technischen Personal für Mehrausgaben beim künstlerischen Personal verwendet werden.

---

152 Beim Gesamtetat machen die öffentlichen Zuschüsse meist etwa 70 bis 80 Prozent aus. Die restlichen 20 bis 30 Prozent müssen durch Kartenverkauf und Sponsorengelder eingenommen werden.

153 Ein Subventionsvertrag kann nur zwischen der öffentlichen Hand und einem rechtlich selbständigen Theater, also meist einem privatrechtlich verfassten Theater, geschlossen werden. Ein Vertrag kann nur zwischen zwei unterschiedlichen Rechtspersönlichkeiten abgeschlossen werden. Da die Regiebetriebe Bestandteil der öffentlichen Verwaltung und rechtlich nicht selbständig sind, kann für sie kein Subventionsvertrag oder etwas Ähnliches geschlossen werden, da die öffentliche Verwaltung sonst mit sich selber kontrahieren würde.

154 Diese finanzielle Sackgasse ist heute das Hauptthema in der Berliner Kulturpolitik (neben strukturellen und inhaltlichen Problemen). Die Fixkosten (Personalkosten) wachsen den Theatern über den Kopf.

155 Interview mit Rolf Bolwin, Geschäftsführender Direktor des Deutschen Bühnenvereins.

Heute ist auch das Übertragen von Geldern aller Art ins nächste Geschäftsjahr überall meist möglich und üblich[156]. Wenn also ein Theater in einem Geschäftsjahr Einsparungen macht und weniger ausgibt als budgetiert, können diese eingesparten Mittel im nächsten Geschäftsjahr zusätzlich verwendet werden. Dies ist dann von Wichtigkeit, wenn ein Intendant ein sehr ehrgeiziges Projekt plant (z.B. einen neuen „Ring des Nibelungen"). Er wird dann versuchen, in den vorherigen Spielzeiten möglichst viel Geld einzusparen, das er dann in den folgenden Jahren für das teure Projekt verwenden kann. Mehreinnahmen dürfen auch bereits innerhalb eines Haushaltsjahres für Mehrausgaben verwendet werden. Allerdings muss die Transparenz gegenüber dem Rechtsträger gewährleistet sein (mittels Zwischenbilanzen und Zwischenberichten[157]). Würde sich eine konstante Entwicklung von Mehreinnahmen im Gegensatz zu den anstehenden Ausgaben ergeben, hätte dies mit Sicherheit eine Anpassung der gewährten öffentlichen Zuschüsse zur Folge. Allerdings ist dies heute an keinem Theater der Fall. Es werden im Gegenteil die Kosten immer höher, und die Einnahmen verringern sich. Die Folge ist allerorts die Forderung der Intendanten nach Erhöhung der Subventionen[158].
Heute ist auch im kameralistischen System die Freiheit in der Handhabung des einmal zugestandenen Budgets so umfassend, dass kaum mehr grosse Unterschiede bestehen zwischen der Führung eines Regiebetriebs und der eines GmbH-Theaters. Es gibt noch solche bezüglich der Verantwortlichkeit der Direktoren, welche bei privatrechtlich verfassten Theatern bedeutend grösser ist (privatrechtliche Haftung der Geschäftsleitung einer Gesellschaft oder eines Vereins), wo die öffentliche Hand kraft Gesetzes nicht direkt finanziell mit einer Nachschusspflicht (Defizitgarantie) für das Theater einzustehen hat.
Im Rahmen des vorgegebenen „Finanzkorsetts" kann also der Intendant seine künstlerische Detailplanung verwirklichen. Es ist daher für einen Rechtsträger äusserst wichtig, einen Intendanten auszuwählen, dessen künstlerische Ambitionen den vorhandenen finanziellen Mitteln entsprechen. Das Theater in Karlsruhe würde sich niemals einen Franco Zeffirelli als Intendanten leisten können, auch wenn das noch so schön wäre. Eine weise Wahl der richtigen Person zum Intendanten für ein bestimmtes Theater ist also der erste wichtige Schritt zu einem künstlerisch wie finanziell erfolgreichen Endergebnis. Natürlich ist die Wahl des Intendanten auch immer eine politische Entscheidung

156 Interview mit Rolf Bolwin, Geschäftsführender Direktor des Deutschen Bühnenvereins.

157 Intendantenmustervertrag, 6.1: „In regelmässigen Abständen hat er [der Intendant] dem nach 4.1 benannten Vertreter des Rechtsträgers eine Aufstellung über den Stand von Einnahmen und Ausgaben nebst Erläuterungen der voraussichtlichen Etatentwicklung vorzulegen."

158 Der Deutsche Bühnenverein wehrt sich gegen das Wort „Subventionen". Die Theater würden nicht subventioniert wie irgendwelche maroden Betriebe, die der Unterstützung bedürften. Bei der Finanzierung von Theatern ginge es viel mehr darum, eine öffentliche Aufgabe wahrzunehmen.

und eigentlich der einzige legitime Weg für die Politiker, künstlerisch Einfluss zu nehmen. Danach kann die Politik den Theaterbetrieb nur noch über die Finanzen beeinflussen. Es sollten jedenfalls auf keiner Seite falsche Hoffnungen und Erwartungen gehegt werden, sonst sind Probleme vorprogrammiert. Beide Seiten müssen wissen, mit wem sie es zu tun haben und welche Perspektiven zu erwarten sind: die Politiker, woran sie künstlerisch beim Intendanten sind, und der Intendant, was er finanziell von den Politikern zu erwarten hat[159].

6.2 Schriftliche Zusicherung der Finanzmittel im Intendantenvertrag

Teilweise lassen sich Intendanten aus Sicherheits- und Kontinuitätsgründen für die Planung auch die Höhe des versprochenen staatlichen Zuschusses im Intendantenvertrag festschreiben[160]. Damit können sie sich im Ernstfall einer anstehenden Etatkürzung auf die versprochene Summe jederzeit berufen, diese gerichtlich durchsetzen und bei allfälliger Verweigerung der Bezahlung der Zuschüsse mit grosser Abfindung frühzeitig ihren Posten zur Verfügung stellen. Der Intendant muss dann auch nicht ständig (oder alljährlich) mit den Behörden um die Erneuerung und Höhe des Theateretats ringen. Der Intendant sollte allerdings darauf achten, sich zusätzlich die Anpassung der versprochenen Summe an die Tarifsteigerungen und Teuerung garantieren zu lassen. Viele Rechtsträger fügen solchen Zusicherungen jedoch eine Formulierung hinzu wie „vorbehältlich wichtiger Gründe, die zur Änderung der Zuschüsse führen könnten"[161]. Ein derartiger Zusatz relativiert die Zusicherung. Wichtige Gründe sind schnell hervorgezaubert, und dann befindet sich der Intendant vor Gericht in einer bedeutend schwächeren Position.
Neben den Vorteilen der Planungs- und der Rechtssicherheit birgt die Festschreibung der Zuschuss-Summe im Intendantenvertrag aber auch gewisse Gefahren: Wenn sich eine politische Instanz auf längere Zeit auf eine bestimmte Zuschuss-Summe festlegen muss, setzt sie diese Summe eher niedriger an, als wenn die Summe Jahr für Jahr neu verhandelt werden kann. Es ist schliesslich ungewiss, wie eine Kommune finanziell in drei bis vier Jahren dastehen wird, und somit sind die Politiker sehr vorsichtig mit finanziellen Zusicherungen. Zudem kann es auch sein, dass nach wenigen Jahren eine neue Regierung an die Macht gelangt, die grosszügigere Zuschüsse erteilen würde und in Verhandlungen schneller zu höheren Summen zu bewegen wäre. Diese

159 Allerdings kann sich nach Neuwahlen die politisch entscheidende Instanz völlig anders zusammensetzen. Dies kann für das Theater und den Intendanten entscheidende Änderungen zur Folge haben. Passen sodann Intendant und neues politisches Regime nicht mehr zueinander, wird der Intendantenvertrag regelmässig nicht verlängert werden.

160 Wenn ein Subventionsvertrag geschlossen worden ist, muss er dies nicht veranlassen, da sich der Intendant direkt auf diesen Vertrag berufen kann.

161 Interview mit Götz Friedrich, Intendant der Deutschen Oper Berlin 1981-2001.

Chancen lässt man sich dann entgehen, wenn die Zuschüsse für die Dauer des Intendantenvertrages festgeschrieben sind. Natürlich kann jederzeit um eine Erhöhung der Zuschüsse ersucht werden. Allerdings braucht es dafür immer stichhaltige Gründe und viel Überzeugungskraft. Politisch und rechtlich scheuen sich viele Behörden vor solchen vertraglichen Zusicherungen der Zuschuss-Summe mit der Begründung, dass dies die Etathoheit des jeweiligen parlamentarischen Gremiums durchbrechen würde. Dieses Argument vermag kaum zu überzeugen, könnten doch sonst überhaupt keine dauerhaften Verträge geschlossen werden, worin sich die öffentliche Hand zur Zahlung von bestimmten Summen verpflichtet.

6.3 Das Sponsoring

6.3.1 Die Idee des Sponsorings

Seit längerem gibt es die Ansicht, sämtliche wirtschaftlichen Probleme eines Theaters mit dem sogenannten Sponsoring oder privaten Mäzenatentum lösen zu können. Die Idee stammt aus den USA, wo alle Theater private Organisationen sind, die nicht von der öffentlichen Hand unterstützt werden. Somit müssen die Theater von privaten Spendern finanziert werden. Da in den USA rechtlich für Firmen wie Private die Möglichkeit besteht, diese Unterstützung von den Steuern abzuziehen, finden sich Viele, die es vorziehen, ihr Geld den Theatern zu überlassen. Damit wissen sie, wohin ihre Gelder fliessen, und kommen zusätzlich auch noch in den Genuss gewisser persönlicher Vorzüge (z.B. Freikarten, Künstlerkontakte, Erwähnung in Ehrentafeln und Programmheften etc.). Jedes Theater in den USA hat auch seine eigene „Fundraisingabteilung".
Im deutschsprachigen Raum begann man zunächst sehr zurückhaltend in den frühen sechziger Jahren mit dem Sponsoring. Anfänglich ging es darum, sich einmalig und ausnahmsweise mit ausserordentlichen Geldern eine teurere Ausstattung oder einen berühmten Gastkünstler leisten zu können[162]. Dazu brauchte es noch der speziellen Erlaubnis des Rechtsträgers, solche Gelder einzusetzen. Zunächst wurde es vielerorts als unanständig empfunden, dass der Direktor eines staatlich finanzierten „reichen" Theaters bei Privaten betteln ging[163]. Erst in den neunziger Jahren etablierte sich das Sponsoring als fest einkalkulierter Bestandteil beinahe aller Theaterbudgets.

---

162 Claus Helmut Drese, Intendant im Ruhestand und einer der Pioniere des Sponsoring im deutschsprachigen Theaterraum, erklärte, dass ihn Wirtschaftsführer mit grossem Staunen und Unverständnis ansahen, als er erstmals in Chefetagen von Banken um Unterstützung für „sein" Theater bat.

163 Drese 1993, S. 120.

Das Hauptproblem des Sponsorings bei den Regiebetrieben war früher die Ausgabenlimite. Das Theater hatte einen festen Betrag (Zuschuss), mit dem Kunst „gemacht" werden konnte. Mehr Geld durfte nicht verwendet werden. Sämtliche Einnahmen flossen in die Staatskasse und gingen nicht direkt dem Theater zu. Es nützte also nichts, zusätzliche Gelder einzuholen. Diese Gesetze wurden in den letzten Jahren für die meisten Theater geändert. Auch Regiebetriebe dürfen heute in ihre eigene Tasche wirtschaften und haben einen eigenen Finanzhaushalt. Damit können Sponsorengelder auch ohne Sonderbewilligung einbehalten werden. Nach Aussage des Deutschen Bühnenvereins sollte aber die Wichtigkeit des Sponsorings nicht überbewertet werden: Im Gegensatz zu einem Gesamt-Kulturetat (Bund, Länder, Gemeinden) von 15 Milliarden DM macht heute in Deutschland das Sponsoring nur 500 Millionen DM aus, wovon noch ein grosser Teil Massenveranstaltungen wie Popkonzerten und ähnlichem zufällt.

6.3.2 Gefahren des Sponsoring-Systems

An kaum einem Theater und in kaum einem Intendantenvertrag ist die Handhabung von Sponsorengeldern geregelt. Es stellt sich die Frage, ob es allenfalls einer klaren Regelung bedürfte.
Sponsoring-Gelder werden meist für spezielle Projekte vergeben. Das Geld wird von der Theaterbuchhaltung erfasst, wodurch Transparenz in der Abrechnung garantiert ist. Die Sponsoren kontrollieren meist sehr genau, wo ihr Geld hinfliesst, und beanspruchen sehr oft auch gewisse Mitspracherechte. Dies ist bereits eine der grossen Gefahren des Sponsorings: Der Geldgeber muss überzeugt werden, einen gewissen Betrag einzubringen. Dafür beansprucht er Gegenleistungen. Er zahlt nur für Dinge, die ihm gefallen, hat seine eigenen künstlerischen Vorstellungen und stellt seine Bedingungen. Seinem Geschmack muss Rechnung getragen werden, sonst wird er zukünftig kein Geld mehr geben[164]. So kann es geschehen, dass plötzlich der Sponsor bestimmt, wer den Othello singt, oder gar, welches Werk gespielt wird. Der Sponsor zahlt, wenn er das Gefühl hat, dass die unterstützte Veranstaltung auch ein breites Publikum erreicht. Somit gibt er sein Geld meist nur für „Main-Stream-Produktionen" aus. Dies birgt die Gefahr eines zu sehr am Publikumsgeschmack orientierten Spielplans in sich und lässt für ehrgeizige künstlerische Projekte kaum Raum. Die „Verkaufschance" diktiert dann den Spielplan. Folge davon ist die Gefahr der künstlerischen Belanglosigkeit, ge-

164 Nach Aussage des weltweit aktiven und äusserst grosszügigen Sponsors Alberto Vilar zahlt er gern einmal einen kleineren Betrag. Gefällt ihm das künstlerische Ergebnis, so ist er bereit, später mehr zu investieren. Gefällt ihm das Ergebnis nicht, so investiert er sein Geld anderswo. Dabei gibt er klar zu verstehen, was seinem Gusto entspricht und was nicht (Interview in der Zeitschrift „Opernglas", 6/2000).

rade wenn der Intendant nicht eigentlich vom Kunstfach herkommt, sondern mehr von der Managementseite. Diese Auswüchse des Sponsoring-Systems stehen der Idee des öffentlich subventionierten Theaters diametral entgegen und bringen eine Annäherung an das US-Sponsoring-System, bei dem allein der Markt das Theatergeschehen bestimmt. Künstlerische Visionen und Konzeptionen treten in den Hintergrund. Der Intendant ist auch viel zu sehr mit Geldsammeln beschäftigt, als dass er noch Zeit hätte, sich mit künstlerischen Fragen eingehend auseinanderzusetzen: Er hat Marktanalysen zu studieren und mit Wirtschaftsmagnaten zu dinieren. Das subventionierte Theater aber sollte das Bewusstsein der Besucher prägen, die „Ohren schulen", Zeitprobleme verarbeiten und widerspiegeln sowie erzieherische und kulturelle Aufgaben erfüllen. Der Subventionsauftrag besteht nicht darin, die Masse ins Theater zu locken, sondern das Theater (sei es nun Oper, Schauspiel oder Ballett) als Kunstgattung im Bewusstsein der Zeit repräsentativ anzubieten und zu fördern[165].
Die Reaktion des öffentlichen Geldgebers auf solche Entwicklungen ist sodann für die Theater meist negativ: Bläht ein Theaterdirektor sein Budget mit Sponsorengeldern auf, wird dies vielerorts als Anlass für Etatkürzungen angesehen. Die Folge ist, dass der Intendant dann um so mehr Gelder von Privaten einholen muss, um sein Theater finanzieren zu können. Damit wächst aber der Einfluss der Sponsoren auf die Spielplangestaltung, und der Intendant kann so dem Auftrag des Subventionsgebers noch viel weniger gerecht werden.

6.3.3 Regelungsmöglichkeiten

Es darf nicht sein, dass die Suche nach Sponsoring-Geldern zur Hauptaufgabe des Intendanten wird. Seine Kernaufgaben sind künstlerischer und arbeitgeberischer Natur. Daher sollte im Intendantenvertrag und auch in den Theaterreglementen eine Regelung für das Sponsoring getroffen werden. In einer solchen Regelung kann klar statuiert werden, wieviel Zeit ein Intendant für die Suche nach Sponsoring-Geldern aufbringen darf, wieviel Geld eingeholt werden soll und wofür dieses Geld eingesetzt werden kann. Damit hat der Intendant einen klar definierten Auftrag. Da das Sponsoring heute weltweit fester Bestandteil beinahe aller Theaterbudgets ist, sollte eine solche Regelung rechtlich und moralisch vertretbar sein. Die Subventionsgeber sollten dazu stehen, dass Ihre Zuschüsse vielerorts nicht ausreichen, um die von ihnen gesetzten künstlerischen Erwartungen an den Theatern umzusetzen.
Einen negativen Auswuchs des Sponsoring-Systems ist die Möglichkeit, dass der Intendant eine Provision von eingeholten Geldern bezieht. Am Opernhaus Zürich z.B. stehen dem Intendanten ab vier Millionen Franken Sponsoring-Geld von jedem zusätzlich eingeholten Betrag 10 Prozent zu. Auf diese Weise

165 Interview mit Claus Helmut Drese.

kann ein ohnehin schon sehr gut bezahlter Intendant noch viel mehr Geld verdienen. Es erscheint als grotesk, einem Intendanten eine Gewinnprämie für Sponsoring-Gelder zukommen zu lassen: Einerseits ist die Suche nach Sponsoring-Geldern Bestandteil seiner Arbeit, wofür er gut bezahlt wird, und andererseits brauchen die Theater jeden gesammelten Franken dringend, ansonsten müsste er ja nicht nach zusätzlichen Geldern suchen. Es kann nicht angehen, dass an einem hochdefizitären und unterstützungsbedürftigen Theater, wo kaum Geld vorhanden ist, um das Personal anständig zu entlöhnen, der Intendant beinahe eine Million Franken verdient. Die Interessen des Intendanten werden sich so auch klar auf die Suche nach mehr Geldern konzentrieren und ihn von seinen eigentlichen Aufgaben ablenken.
Wichtig ist eine „gesunde" Einstellung zum Sponsoring-System. Es soll und kann die Möglichkeit bieten, am Theater aussergewöhnliche und teure Projekte zur Ergänzung des regulären Spielplans zu realisieren, aber auch Finanzlöcher zu stopfen. Dafür soll der Eigenheit des jeweiligen Sponsors, aber auch des künstlerischen Gesamtkonzepts, des Theaters Rechnung getragen werden. Die Konditionen des Sponsorings bedürfen einer Regelung in einem Sponsoring-Vertrag, in dem die Leistungen des Sponsors und die Gegenleistungen des Theaters (Freikarten, Werbefläche, geschlossene Sondervorstellungen etc.) genau definiert und beziffert werden.
Es muss klar sein, wofür das Geld eingesetzt wird, ob für die Ausstattung einer Produktion, das Engagement eines Künstlers oder die Renovation der Theaterkantine. Die Transparenz ist wichtig, damit der Sponsor nicht an der Nase herumgeführt wird und der Theaterleiter nicht gewisse Gelder verschwinden lassen kann. Gegen Etatkürzungen des öffentlichen Geldgebers kann sich der Intendant durch Zusicherung der Zuschüsse im Intendantenvertrag absichern.
Glücklicherweise hat die Privatwirtschaft heute vielerorts erkannt, dass auch ihr eine gewisse Verantwortung für das lokale Kulturleben zukommt, weil viele Kommunen mit grossen nichtkulturellen Problemen zu kämpfen haben und die öffentlichen Gelder knapp bemessen sind. Der öffentliche Subventionsgeber hat demgegenüber eingesehen (oder wird vielerorts vielleicht noch einsehen), dass mit Etatkürzungen[166] und unflexibler Kameralistik dem Theater im 21. Jahrhundert angesichts der stets wachsenden Dominanz der Massenmedien und „Fast-Food-Kulturen" wenig Überlebenschancen bleiben.

6.4 Eigenheiten der Tarifverträge des Solopersonals

Für die folgenden Ausführungen ist zu beachten, dass der Deutsche Bühnenverein zur Zeit mit der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger und der Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer einen neuen Theatertarifvertrag „NV-Bühne" erarbeitet, der den jetzt geltenden NV-Solo ersetzen

166 Meist aufgrund von Profilierungsneurosen gewisser „Sparpolitiker".

wird. Nach Einschätzung des Bühnenvereins sollte der „NV-Bühne" anfangs des Jahres 2003 in Kraft treten. Dieser Theatertarifvertrag soll für Solisten, künstlerische Bühnentechniker, Chorsänger und Tänzer einheitlich gelten. Er wird die derzeit für diese Gruppen geltenden individuellen Tarifverträge ersetzen. Die differenzierten Regelungen für die einzelnen Sparten sollen aber weiterhin beibehalten werden, sofern sie aus künstlerischen Gründen notwendig sind. Einzig der Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern bleibt weiterhin ein Sondertarifvertrag. Nach Aussage des Deutschen Bühnenvereins wird sich im neuen „NV-Bühne" materiell gegenüber dem NV-Solo kaum etwas ändern. Daher ist im Anhang dieser Arbeit der noch geltende NV-Solo abgedruckt. Die wichtigste Änderung im neuen Vertrag wird die Erhöhung der Mindestgage aus § 3 NV-Solo von DM 2'500.- auf Euro 1'550.- sein.
Die Tarifverträge sind ein weiteres Problem bei der Einhaltung des Budgets. Mit den Gewerkschaften von Orchester, Chor und dem technischen Personal werden Tarifverträge abgeschlossen. Die Gagen und Löhne aus den individuellen Verträgen unterliegen in den staatlichen Regiebetrieben Deutschlands den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und damit auch den allgemeinen öffentlichen Tarifsteigerungen (Teuerungsanpassungen), wie sie zwischen Gewerkschaften und dem zuständigen Ministerium (meist das Innenministerium) vereinbart werden. Jeder Intendant ist verpflichtet, seinen Angestellten diese Tarifsteigerungen auszubezahlen, d.h. die Verträge anzupassen. Dies ergibt zusätzliche Ausgaben für das Theater, die erheblich sein können. Der Intendant hat keinerlei Einfluss auf diese Tarifverhandlungen, kann die Belange des Theaters nicht vertreten, muss aber die Teuerung auf jeden Fall bezahlen (allenfalls wird der Bühnenverein in die Verhandlungen miteinbezogen. Dieser ist jedoch nicht Vertreter der Intendanten, sondern der Rechtsträger). Wenn dann die öffentliche Hand nicht bereit sein sollte, die Kosten der tariflichen Steigerungen für das Theater zu übernehmen, sondern verlangt, dass das Theater die Tarifsteigerungen selber erwirtschaftet[167], steht das Theater vor einem grossen, fast unlösbaren finanziellen Problem. Die nächsten Etatüberschreitungen sind damit meist schon vorprogrammiert. Der Intendant könnte sodann versuchen, bei privaten Sponsoren diese Gelder aufzutreiben, was allerdings eine unangebrachte, beinahe skandalöse Verschiebung in der Finanzierung des öffentlichen Theaters bedeuten würde: Die Privatwirtschaft übernähme die Bezahlung einer eigentlich öffentlichen (staatlichen) Finanzaufgabe.
Dieses Problem stellt sich weniger an Theatern, die privatrechtlich verfasst sind. Dort ist man nicht so sehr an die Bestimmungen der öffentlichen Verwaltung gebunden und kann so intern freie Verträge schliessen und Sondervereinbarungen treffen, die nicht den Normen der Tarifbestimmungen des öffentli-

167 So geschehen während der Saison 1999/2000 an der Deutschen Oper Berlin, wo diese Tarifsteigerungen nach Aussage des damaligen Intendanten Götz Friedrich insgesamt ca. 2 Millionen DM betrugen (Interview mit Götz Friedrich).

chen Dienstes entsprechen müssen. Das Personal an diesen Häusern ist nicht direkt vom Staat angestellt, sondern arbeitet für eine GmbH, AG etc. Aus diesem Grund ist heute an vielen Orten die Umwandlung von staatlichen Regiebetrieben in GmbH Thema Nummer eins. Dafür hat auch der Deutsche Bühnenverein einen GmbH-Mustervertrag konstruiert (vgl. Anhang 2).

6.4.1 Dauer der Tarifverträge

Ein anderes Problem und eine klare Einschränkung des Intendanten in der Freiheit seiner künstlerischen Planung sind die Langzeitverträge des künstlerischen Solopersonals, die an vielen Theatern teilweise unkündbar sind. Die befristeten Verträge des künstlerischen Personals können z.B. in Deutschland jeweils bis zu 15 Jahren ausgedehnt werden. Danach bleiben die Verträge zwar weiterhin befristete, können aber nicht mehr gekündigt, höchstes geändert werden. Unter diesen Umständen bleibt heute kaum mehr ein Künstler 15 Jahre am selben Theater fest angestellt, sondern erhält nach 12 oder 13 Jahren eine Nichtverlängerungsmitteilung[168]. Das Theater läuft sonst Gefahr, dass es gewisse Künstler, die das künstlerische Niveau nicht mehr halten können oder nicht mehr ins künstlerische Konzept des Theaters passen, bis zur Pensionierung beschäftigen muss. Dieses Problem zeigt ein Spannungsverhältnis auf zwischen künstlerischer Freiheit bzw. dem Bedürfnis nach höchstmöglicher künstlerischer Leistungsfähigkeit eines Theaters einerseits und der sozialen Schutzbedürftigkeit des einzelnen andererseits. Wird z.B. ein Künstler im Alter von 25 Jahren an ein Theater engagiert, so wird ihm meist im Alter von etwa 38 Jahren gekündigt, damit er nicht auf „Lebzeiten" am Theater bleibt. Dies geschieht, obwohl der Künstler mit 38 Jahren sicher am ehesten seinen künstlerischen Höhepunkt und die nötige Reife für theatralische Höchstleistungen erreicht hat. Für viele Theater - vor allem im Bereich Oper, wo alternde Künstler schnell einmal nicht mehr auf dem gewohnten Niveau zu singen vermögen - ist das ein grosses Problem, werden doch diese Künstler dann meist durch Gastverträge weiter an das Theater gebunden, was aber oft mit bedeutend höheren Kosten verbunden ist. Der Intendant muss also genau abwägen, welche Künstler er weiter im Theater behält und welche Verträge er nicht verlängern möchte. Der NV-Solo bzw. der GAV für das künstlerische Solopersonal geben die Konditionen an, unter denen die Nichtverlängerung von Verträgen ausgesprochen werden darf[169]. Somit kann sich ein Intendant mit einigen, ihren künstlerischen Anforderungen nicht mehr gewachsenen

168 Anders ist dies beim Chorpersonal, das eine spezielle Sozialschutzklausel in den Tarifverträgen hat, wodurch eine Kündigung erschwert ist. Die Orchestermusiker haben wieder andere Tarifverträge. Diese sind meist unbefristet und unterliegen wieder anderen Bestimmungen, sind aber jedenfalls auch nur mit ganz schwerwiegenden Gründen kündbar.

169 GAV Solo Art. 29; NV-Solo, Anhang Tarifvertrag über die Mitteilungspflicht.

Künstlern konfrontiert sehen, die er trotzdem noch beschäftigen muss. Auch Strukturänderungen wie z.B. eine Verkleinerung des Ensembles, eine Neuverteilung der Aufgaben in der künstlerischen Leitung und überhaupt die Rationalisierung eines überbesetzten Betriebs können so sehr erschwert werden. Es kann auch leicht passieren, dass ein Intendant gezwungen ist, mit Leuten zusammenzuarbeiten, die überhaupt nichts mit seiner Auffassung von Theater zu tun haben und allenfalls total andere Ideale vertreten. Weil diese Leute bereits seit 15 Jahren an demselben Theater arbeiten (z.B. Dramaturgen, Operndirektoren etc.), können sie jedoch nicht gekündigt werden. Dies ist heute ein Hauptproblem an den Theatern der ehemaligen DDR. Dort waren alle Angestellten mit dem sogenannten RKV (Rahmenkollektivvertrag) unbefristet beschäftigt. Nach der Wende wurde das westdeutsche Tarifrecht in den neuen Bundesländern eingeführt. Die 15-Jahre-Regelung wurde übernommen, und zwar ex tunc. Nun waren aber an diesen Theatern zahlreiche Angestellte schon seit vielen Jahren (mehr als 15) beschäftigt und somit unkündbar. In solchen Fällen steht ein Theaterdirektor mit einem kleinen Etat, einem riesigen (allenfalls schwer überalterten) Ensemble und hohen Tarifforderungen vor einem beinahe unlösbaren Problem[170].

6.4.2 Beschäftigungsanspruch des künstlerischen Personals

Eine weitere Einschränkung in der Freiheit der künstlerischen Disposition des Intendanten ist das tarifvertragliche Anrecht des künstlerischen Solopersonals auf angemessene Beschäftigung, der Beschäftigungsanspruch nach § 6 NV-Solo bzw. Art. 17 GAV für das künstlerische Solopersonal. Er wird für alle Arbeitnehmer auch aus den §§ 242, 611 und 613 BGB sowie aus den Art. 1 und 2 des Grundgesetzes (Achtung der Würde und allgemeines Persönlichkeitsrecht) und dem Sozialstaatsprinzip hergeleitet und ist unabdingbar und zwingend[171]. In der Schweiz ist das Beschäftigungsrecht ebenfalls im allgemeinen Arbeitsrecht anerkannt[172].
Der Beschäftigungsanspruch des Künstlers ist kein vermögensrechtlicher, da er sich aus den persönlichkeitsrechtlichen Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ableitet. Der Anspruch kann mittels Leistungsklage durchgesetzt werden. Der Kläger (Künstler) kann aber gemäss § 61 ArbGG auch eine Verurteilung auf Schadenersatz beantragen, wenn der beklagte Arbeitgeber ihn nicht binnen einer bestimmten Frist wieder beschäftigt[173]. Der Beschäftigungsanspruch ist einschränkbar, wenn beide Parteien

---

170 Interview mit Volker Hesse, Intendant des Gorki-Theaters Berlin; Interview mit Rolf Bolwin, Geschäftsführender Direktor des Deutschen Bühnenvereins.
171 Kurz, S. 324 N 132, 134.
172 Rehbinder 1985, OR 328 N 11.
173 Kurz, S. 324 N 133.

ausdrücklich und unzweideutig im Dienstvertrag zustimmen. Da der Beschäftigungsanspruch ein Anspruch des allgemeinen Arbeitsrechts ist, gilt er auch für Künstler, die nicht Mitglied der Tariforganisation sind, und auch für Fälle, in denen einzelvertraglich die Geltung des NV-Solo nicht vereinbart wurde.
Das Ausmass und der Inhalt des Beschäftigungsanspruchs ergeben sich aus dem individuellen Künstlervertrag und dem dort vereinbarten Kunstfach. Angemessen ist die Beschäftigung dann, wenn sie der herkömmlichen Beschäftigung in besagtem Fach, der Individualität und der bisherigen Tätigkeit und dem Verhalten des Künstlers entspricht. Auch die speziellen Vereinbarungen des Künstlervertrages müssen beachtet werden. Ebenfalls sind die Belange des Theaters zu berücksichtigen. Der Künstler kann nicht einfach jede Rolle seines Fachs beanspruchen (§ 6 Abs. 4 NV-Solo-Vertrag und Art. 17 Abs. 2 GAV für künstlerisches Solopersonal). Die Höhe der Gage kann zudem Anhaltspunkt für den Beschäftigungsrahmen sein: Eine eher kleine Gage lässt darauf schliessen, dass der Beschäftigungsrahmen nicht allzu gross sein muss[174]. Als Kriterium für die Angemessenheit gelten nach Art. 17 Abs. 3 GAV für künstlerisches Solopersonal mindestens zwei repräsentative Rollen des vertraglichen Kunstfachs inklusive Premierenvorstellungen bzw. Wiederaufnahmen mit Pressebeachtung[175]. Die Beschäftigung in fachfremden Partien[176] muss akzeptiert werden, wenn damit nicht die Mindestbeschäftigung im vereinbarten Kunstfach gefährdet wird. Durch Beschäftigung mit fachfremden Partien kann der Anspruch auf Beschäftigung im vereinbarten Fach also nicht kompensiert werden[177].
Der Intendant muss die Beschäftigung gewährleisten und hat auch seinen Spielplan dermassen zu gestalten, dass die angemessene Beschäftigung aller Künstler gewährleistet ist. Ein übergrosses Ensemble, das Engagement von Gästen, ja sogar Geldmangel sind keine genügend wichtigen Gründe, um den Beschäftigungsanspruch zu umgehen[178]. Ist mit dem Künstler eine gewisse Zahl von Vorstellungen vertraglich vereinbart worden, kann er Schadenersatz wegen Minderbeschäftigung verlangen, wenn die vereinbarte Zahl nicht erreicht wird[179].
Auch eine allfällige verminderte Leistungsfähigkeit des Künstlers befreit nicht von der Beschäftigungspflicht. Das Theater bzw. der Intendant, der einen Künstler engagiert, hat auch das Risiko der künstlerischen Leistungs(un)fähigkeit dieses Künstlers zu tragen[180]. In ganz schweren Fällen

174 Kurz, S. 326 N 138; Schellenberg, S. 46.
175 Dies entspricht auch der deutschen Praxis; vgl. Kurz, S. 327 N 143 f.
176 Dies muss ein Künstler im Ensemble akzeptieren, wenn die Partie nicht völlig vom vereinbarten Fach entfernt liegt und die Übernahme wegen des Umfangs der Partie nicht unzumutbar ist.
177 Kurz, S. 326 N 138.
178 Kurz, S. 326 N 139.
179 Kurz, S. 327 FN 280.
180 Nach ständiger Rechtsprechung der deutschen Bühnenschiedsgerichte.

kann natürlich ein genügend gewichtiger Grund vorliegen, eine ausserordentliche Kündigung auszusprechen (z.B. bei völligem Versagen)[181].
Der Beschäftigungsanspruch steht auch den Nichtdarstellern wie (Haus)Regisseuren, Bühnenbildnern, Ballettmeistern, Kapellmeistern, Korrepetitoren und Dramaturgen zu. Natürlich ist die Angemessenheit für diese Arbeitnehmer etwas anders zu beurteilen als für die darstellenden Künstler.
Eine Beschränkung der Beschäftigung ist nur möglich, wenn sie vertraglich vereinbart worden ist. Soll der Kerngehalt des Rechts auf angemessene Beschäftigung eingeschränkt werden, so kann dies nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien geschehen[182]. Allgemein muss aber immer die spezielle Situation des einzelnen Theaters berücksichtigt werden. Ist eine Beschäftigung an einem Theater tarifgerecht, heisst das nicht, das dieselben Bedingungen auch an einem anderen Theater als tarifgerecht angesehen werden müssen.
Der Intendant muss also dafür sorgen, dass alle seine festangestellten Künstler genügend Auftritte erhalten. Dies schränkt ihn vor allem im Engagieren von namhaften Gästen ein. Zudem muss er das Repertoire seinen Künstlern anpassen und die Rollen entsprechend aus dem Ensemble besetzen. Die Freiheit des Intendanten besteht darin, dass er die Künstlerverträge nicht verlängern muss und so gewisse Künstler ersetzen oder gewisse Ensemblepositionen gänzlich zugunsten von Gastverpflichtungen streichen kann. Hat sich der Intendant aber zum Engagement eines Künstlers entschieden, so muss er diesem auch genügend Möglichkeiten bieten, als Künstler aufzutreten.

6.5 Beschränkungen in zeitlicher und finanzieller Hinsicht beim Engagement von Künstlern

In einer älteren Version hiess es im Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins:
„Im Rahmen von §§ 4 und 5 obliegt dem Intendanten in eigener Verantwortung die Gestaltung des Spielplans, der Abschluss, die Erneuerung, die Nichtverlängerung oder Kündigung von Dienstverträgen und Gastspielverträgen bis zur Dauer von ___ Jahren und bis zur Höchstgrenze von ___ DM im Einzelfall, die Rollenbesetzung, die Verteilung der Regie- und Dirigieraufgaben und die Beurlaubung von Mitgliedern."
In der aktuellen Fassung des Intendantenmustervertrages werden diese Punkte in den §§ 5.1 - 6.1 geregelt. Was fehlt, ist die Verpflichtung zur Bezifferung des Betrages, der höchstens für Engagements von Künstlern ausgegeben wer-

181 Nach Kurz, S. 426 ff., sind folgende Gründe genügend für eine Kündigung eines Zeitvertrages: künstlerisches Versagen, beharrliche Arbeitsverweigerung, unerlaubte Abwesenheit bei Residenzpflicht (v.a. für Ensemblemitglieder und Regisseure), wiederholte Beleidigungen und Tätlichkeiten, strafbare Handlungen. Kein genügender Grund sind normalerweise Krankheit, Etatprobleme und Theaterschliessungen.

182 Kurz, S. 330 N 150 ff.; vgl. § 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz.

den darf, und auch die Verpflichtung zur ausdrücklichen Beschränkung in zeitlicher Hinsicht. Der angegebene Betrag sollte früher jeweils die festgesetzte Höchstgage bezeichnen, und die jährliche Erstellung des Haushaltsplans führte meist zur Festsetzung einer einjährigen Dauer für den Abschluss von Verträgen[183]. Auch heute werden befristete Ensembleverträge üblicherweise für eine Saison geschlossen. Allerdings wird dem Intendanten das Recht zugestanden, auch unbefristete Verträge abzuschliessen (vgl. § 5.3 Intendantenmustervertrag). Unbefristete Verträge werden üblicherweise mit dem administrativen und technischen Personal, der Dramaturgie, der Maske und der Beleuchtung geschlossen. Natürlich hat sich der Intendant beim Abschluss von Verträgen auch an das geltende Tarifvertragsrecht zu halten. Die Kunst des Intendanten besteht darin, günstige Verträge mit Künstlern abzuschliessen. Zu beachten sind folgende Aspekte:

- Bei dem Bestreben, bedeutende Künstler zu engagieren, darf man die Finanzen nicht vergessen.
- Es sollte daran gedacht werden, junge, „günstigere", etwas weniger begabte Kräfte für kleinere Rollen im Haus zu haben.
- Feilschereien um Beurlaubungsrechte und fortwährende Verhandlungen mit gerissenen Agenten bereiten grosse Schwierigkeiten.

Die Kunst des Intendanten ist es, die Übersicht nicht zu verlieren und eine gute Truppe zusammenzustellen. Beim Engagement eines Künstlers ist immer Folgendes zu bedenken: „Jeder Künstler hat drei Gagen: eine, die er beansprucht, eine, die er tatsächlich verdient, und eine, die er eigentlich wert ist."[184] Bei einem Intendanten mit hohem Kunst- und Geschäftsverständnis sollte für die Künstlerengagements, die er tätigt, der Unterschied zwischen der zweiten und dritten Gage möglichst klein oder gar nicht vorhanden sein.
Eine Beschränkung wird dem Intendanten nur auferlegt, wenn er Verträge abschliesst, die über die Laufzeit seines eigenen Vertrages hinaus Gültigkeit haben sollen. Dafür braucht er in jedem Fall die Zustimmung des Rechtsträgers. Diese erhält er regelmässig, wenn eine Verlängerung seines Vertrages in Aussicht steht. Schliesslich muss ein Theater langfristig planen, vor allem, wenn es mit wichtigen und vielbeschäftigten Künstlern arbeitet, aber auch komplizierte Ausstattungen müssen rechtzeitig vorbereitet werden. Die Bedeutung der Vorschrift über die Zustimmung des Rechtsträgers ist einleuchtend: Ein nachfolgender Intendant soll nicht an das nach dem künstlerischen Massstab seines Vorgängers zusammengestellte Personal gebunden sein. Weitere Zustimmungsbefugnisse des Rechtsträgers in Personalfragen darf es grundsätzlich nicht geben (ausser bei den leitenden Positionen wie GMD, Operndirektor, Schauspieldirektor, Ballettdirektor), denn gegenüber den am Theater Engagierten ist der Intendant Arbeitgeber (allenfalls zusammen mit dem kaufmännischen Direktor). Der Rechtsträger hat sich durch die Einstellung des

183 Dünnwald, S. 74.
184 Drese 1999, S. 147.

Intendanten zum (künstlerischen) Direktor des Theaterbetriebs seiner Zuständigkeit in der Personalpolitik zugunsten des Intendanten begeben. Aus der umfassenden Verlagerung der Arbeitgeber- und Betriebsleiterstellung zum Intendanten ist zu folgern, dass im Zweifelsfall vermutet werden muss, dass die Entscheidungsbefugnisse beim Intendanten liegen[185]. Wie bereits in diesem Kapitel dargestellt, hat der Rechtsträger überdies auch fachlich kein Weisungsrecht gegenüber dem Intendanten, und die Personal- und Besetzungspolitik gehört klar zum „Fachgebiet" des Intendanten.

Ein noch nicht amtierender, aber bereits gewählter Intendant, der sich schon vor Amtsantritt mit der künstlerischen Planung seiner ersten Theatersaison befasst, muss auch bereits Verträge mit Künstlern schliessen können. Dazu wird ihm regelmässig vom Rechtsträger eine Vollmacht erteilt. In dieser Vollmacht muss klar festgehalten werden, welche Befugnisse dem designierten Intendanten bereits zukommen. Ein Vollmachtstext könnte wie folgt lauten:

„Frau/Herr ___ ist am ___ von der Stadt/vom Land ___ zum Intendanten des Theaters ___ gewählt worden. Ihre/Seine Amtszeit beginnt am ___ . Frau/Herr ___ wird hierdurch ermächtigt und bevollmächtigt, ab ___ für das Theater ___ Bühnendienstverträge abzuschliessen, Kündigungen auszusprechen, Anhörungen durchzuführen, Nichtverlängerungserklärungen abzugeben sowie Änderungsmitteilungen mit dem Angebot eines geänderten Vertrages zu erklären."[186]

Anzufügen sind Ort, Datum und rechtsverbindliche Unterschrift des Rechtsträgers.

Die wirtschaftliche Kontrolle und Beschränkung erfolgen heute nicht mehr mittels Festsetzung der Höchstgage oder der etatgemässen Gesamtsumme für das künstlerische Personal im Intendantenvertrag. Der Intendant wird einerseits in seinem Handeln insgesamt zu einem wirtschaftlichen Umgang mit den dem Theater zur Verfügung stehenden Finanzmitteln angehalten (vgl. § 6.1 Intendantenmustervertrag), und es wird ihm die Verantwortung für den Etat übertragen einschliesslich der allgemeinen gesetzlichen Haftung bei Etatüberschreitungen. Der Intendant ist also gut beraten, seine Verträge genau zu überprüfen. Andererseits sollte an jedem Theater der kaufmännische Direktor sämtliche Verträge gegenzeichnen. Dadurch wird eine gute Kontrolle in wirtschaftlicher Hinsicht erreicht, da der kaufmännische Direktor meist mehr Kenntnis über die aktuelle finanzielle und rechtliche Situation des Hauses hat als der Intendant. So kann der Intendant sicher sein, dass er sich im Rahmen des Budgets bewegt und dass das Tarifvertragsrecht eingehalten wird. Im

185 Dünnwald, S. 98.

186 Mitteilungen des Landesverbandes Mitte des Deutschen Bühnenvereins, Nr. 119 vom Mai 1991.

künstlerischen Bereich hat der kaufmännische Direktor sachlich und fachlich nichts zu kontrollieren[187].

6.6 Der Intendant als Künstler an „seinem" Theater

Wenn der Intendant selber auch Künstler ist, also Regisseur, Dirigent, Sänger, Schauspieler oder Bühnenbildner, so besteht theoretisch die Möglichkeit, dass er sich selber an „sein" Theater engagieren kann. Dies ist allgemein üblich und wird sehr oft bereits beim Abschluss des Intendantenvertrages geregelt. Für ein Theater wird es so möglich, einen bedeutenden Künstler, den man sich sonst nicht oft leisten könnte, regelmässig und fest an das Haus zu binden. Viele Künstler haben die Ambition, als Intendant tätig zu werden, und nehmen gern in Kauf, zu etwas schlechteren Bedingungen in einem etwas weniger bedeutenden Haus zu arbeiten, wenn sie dafür „ihr" Theater machen können. Natürlich kann diese künstlerische Tätigkeit im eigenen Haus je nach Person des Intendanten ein Dürfen oder ein Müssen sein. Im Intendantenmustervertrag wurde dafür der § 7.1 geschaffen. Als Künstler in „seinem" Haus ist der Intendant nun nicht mehr Arbeitgeber oder Bühnenleiter, sondern wie die anderen Künstler Bühnenmitglied oder selbständiger Bühnenbeschäftigter[188]. Damit kommen ihm auch alle Rechte und Pflichten des mit Bühnenengagementsvertrag angestellten Personals zu. Es ist daher durchaus ratsam, die Tätigkeit des Intendanten als Künstler im eigenen Haus in einem gesonderten Vertrag und nicht direkt im Intendantenvertrag zu regeln, da es sich nicht um eine reine Intendantentätigkeit handelt. Je nachdem, wie kompliziert und detailliert die Regelung dieser Tätigkeit im Einzelfall ausfällt, wird auch ein separater Vertrag geschlossen. Es ist jedenfalls nicht der Intendant, der sich selber als Künstler verpflichtet, sondern direkt der Rechtsträger, der den Intendanten vertraglich zur künstlerischen Tätigkeit im Haus verpflichtet und die Bedingungen mit ihm aushandelt.
Es gibt natürlich diverse Regelungsmöglichkeiten der künstlerischen Tätigkeit im eigenen Theater. Zunächst sollte man sich vor der Gefahr schützen, dass der Intendant sich zu oft selber zu Höchstgagen engagiert. Es ist daher ratsam, im Vertrag festzulegen, in wie vielen Stücken der Intendant pro Saison mitwirkt, bzw. wie viele Stücke er leitet. Zudem muss die Gage, die der Intendant dafür bezahlt erhält, genau festgelegt werden. Diese Gage sollte kleiner sein als diejenige, die er bei Gastspielen an anderen Theatern erhält. Andernfalls besteht der Verdacht, dass der Intendant sich im eigenen Theater bereichern will. Oftmals wird eine etwas höhere Gage für ein erstes Stück vereinbart. Übernimmt der Intendant dann ein zweites oder gar drittes Stück, verkleinert sich die Gage pro zusätzlich übernommene Produktion. Damit ist es für das

187 Vgl. 2. Kapitel, Der kaufmännische Direktor.
188 Kurz, S. 125 N 41.

Theater meist wirtschaftlicher, statt eines Gasts den Intendanten zu engagieren[189]. Dies kann auch eine Gefahr für die künstlerische Vielfalt und Abwechslung am Theater bedeuten. Es ist daher wichtig, dabei ein gesundes Mass zu bewahren und den Intendanten nicht allzusehr in Anspruch zu nehmen, denn sonst würde auch seine Intendantentätigkeit unter einer zu grossen künstlerischen Betätigung leiden[190]. Einige Beispiele zu Regelungen aus verschiedenen Intendantenverträgen sollen hier angeführt werden:

Beispiel 1:

„Der Intendant erhält monatlich ein Gehalt von ___ und eine Aufwandsentschädigung von ___ . Er hat darüber hinaus keinen Anspruch auf besondere Vergütung für Regieführung. [...] Der Intendant verpflichtet sich, keine auswärtigen Inszenierungen vorzunehmen."

Dieser Intendantenvertrag verlangt, dass der Intendant exklusiv an seinem Theater inszeniert. Somit wird der Intendant die meisten Inszenierungen an seinem Hause selber besorgen.

Beispiel 2:

„Herr ___ bezieht ein Jahresgehalt von ___ sowie eine jährliche Aufwandsentschädigung von ___ , eine Auto-Entschädigung von ___ und eine Entschädigung für Regie im eigenen Haus von ___ . Die Regie-Entschädigung wird auch ausbezahlt, wenn Herr ___ nicht in der Lage sein sollte, eine solche zu übernehmen."

In dieser Klausel wird darauf Rücksicht genommen, dass der Intendant allenfalls durch sein Amt dermassen beschäftigt ist, dass er keine Zeit hat, selber eine Regie zu übernehmen. Daher wird ihm generell ein zusätzlicher Betrag für Regieführung zugesichert. Dieser Betrag bleibt unverändert, ob der Intendant nun keine oder fünf Inszenierungen im eigenen Haus übernimmt.

Beispiel 3:

„Herr Intendant ___ ist verpflichtet, in jeder Spielzeit mindestens zwei Werke zu inszenieren. Für eine dritte Inszenierung erhält der Intendant eine gesonderte Vergütung von ___ ."

Hier sind zwei Inszenierungen zwingend zu übernehmen ohne besondere Vergütung zusätzlich zum Intendantenhonorar. Falls der Intendant eine dritte Re-

---

189 Götz Friedrich, Intendant der Deutschen Oper Berlin von 1981-2000, war als Intendant und Chefregisseur angestellt. Dabei erhielt er ein verhältnismässig kleines Intendantenhonorar. Dafür bestand die Pflicht, mindestens eine Produktion als Regisseur und die Gesamtverantwortung für die szenische Qualität des Repertoires zu übernehmen. Diese Tätigkeit wurde gesondert zusätzlich vergütet, womit man sich aber eigentlich gleichzeitig z.B. einen Oberspielleiter ersparte. Für eine zweite Produktion, die speziell vom Senat bewilligt werden musste, wurde Herrn Friedrich eine weitere, jedoch bedeutend geringere Gage bezahlt. Diese Gage war auch bedeutend kleiner als jede einem Gastregisseur zu zahlende.

190 Nicht zu vergessen ist, dass der künstlerisch aktive Intendant auch Gastierurlaub in Anspruch nimmt, womit er ebenfalls weniger Zeit für seine Intendanz zur Verfügung hat.

gie übernehmen sollte, erhält er eine zusätzliche Vergütung. Unklar bleibt, wieviel er für eine vierte oder fünfte Regie erhalten würde.
Beispiel 4:
„Für seine Tätigkeit als Regisseur werden Herrn ___ für die Vertragsdauer zwei Inszenierungen zu einem Honorar von je ___ garantiert, sofern nicht diese Inszenierung (Inszenierungen) aus einem vom Mitglied zu vertretenden Grund unterbleibt (unterbleiben). [...] Dieses Honorar ist Herrn ___ während der gesamten Vertragsdauer, und zwar in 60 Monatsraten à ___, mit seinen obigen Bezügen anzuweisen. [...] Für jede weitere von Herrn ___ übernommene Inszenierung gebührt diesem ebenfalls ein Honorar von ___ (gleiches Honorar wie oben). Mit diesem für die Inszenierungsleistungen vereinbarten Honoraren sind alle kollektivvertraglich vorgesehenen Sonderentschädigungen und alle Mehrleistungen, die Herr ___ im Rahmen der bestehenden kollektivvertraglichen Regelungen erbringt, abgegolten."
Hier kann der Intendant mindestens zwei Inszenierungen tätigen. Er wird pro Inszenierung mit demselben Honorar entlöhnt. Sollte es dem Intendanten aus einem vom Theater zu vertretenden Grund nicht möglich sein, während der Dauer des Vertrages zwei Inszenierungen zu tätigen, obwohl er dazu bereit wäre, erhält er trotzdem die volle Sonderentlöhnung für die zwei Inszenierungen. Interessanterweise setzt sich dieser Vertrag auch mit den Eigenheiten der örtlichen tarifvertraglichen Regelungen für die Regieführung im Haus auseinander. Es wird sichergestellt, dass neben dem zugesicherten Honorar pro Inszenierung keine weitere Entschädigung zu leisten ist.

7. Die Grundlagen der Vertretungsmacht

Der Intendant schliesst und löst regelmässig als Vertreter des Rechtsträgers die Engagementsverträge mit den Bühnenangehörigen. Vertragspartner der Bühnenangehörigen ist bei Regiebetrieben regelmässig ein Staat, ein Land, eine Kommmune und bei den privatrechtlich verfassten Theatern die Theatergesellschaft. Nach § 5.3 Intendantenmustervertrag obliegen dem Intendanten der Abschluss und die Beendigung von Arbeits- und Dienstverträgen am Theater[191]; somit muss ihm dafür auch die nötige Vertretungsmacht zustehen. Diese Vertretungsmacht kann dem Intendanten kraft Gesetzes, Satzung oder Vollmacht zustehen[192].

Bei den Regiebetrieben bestimmt sich die Vertretungsmacht nach dem Intendantenvertrag und den darin miteinbezogenen zusätzlichen (staatlichen oder kommunalen) Verwaltungsbestimmungen und Reglementen (vgl. § 2.2 Intendantenmustervertrag), die Bestandteile des Intendantenvertrages sind. Meist wird dem Intendanten die Vertretungsmacht gemeinsam mit dem kaufmännischen Direktor erteilt. Dieser ist zur Gegenzeichnung der Verträge verpflichtet, wenn nicht rechtliche oder wirtschaftliche Hindernisse im Wege stehen (vgl. § 5.4 Intendantenmustervertrag).

Als Leiter einer Theatergesellschaft (AG, GmbH, Genossenschaft, Verein, Stiftung) ist der Intendant Organ einer juristischen Person. Es gelten die Normen des Aktienrechts, des Rechts der GmbH, des Genossenschaftsrechts, des Vereinsrechts oder allenfalls auch des Rechts der Zweckverbände. Die Vorstände der Gesellschaften können die ihnen nach dem Gesetz zustehende Vertretungsmacht mittels Beschlusses in Statuten oder Organisationsreglementen an Dritte (Direktoren) übertragen. Für die AG gelten z.B. folgende Artikel des schweizerischen Obligationenrechts: Art. 718 Abs. 2 OR: „Der Verwaltungsrat kann die Vertretung einem oder mehreren Mitgliedern (Delegierten) oder Dritten (Direktoren) übertragen"; Art. 718a OR: „Die zur Vertretung befugten Personen können im Namen der Gesellschaft alle Rechtshandlungen vornehmen, die der Zweck der Gesellschaft mit sich bringen kann." Ähnlich ist auch die Regelung für die GmbH von Art. 812 OR: „Durch Statuten oder durch Gesellschaftsbeschluss kann die Geschäftsführung und Vertretung auch Personen übertragen werden, die nicht Gesellschafter sind"; Art. 814 Abs. 1 OR: „Für den Umfang und die Beschränkung der Vertretungsbefugnis der Geschäftsführer gelten die Bestimmungen des Aktienrechts (Art. 718a OR)." Das Aktienrecht sagt weiter, dass eine Beschränkung der Vertretungsbefugnis keine Wir-

---

191 Bei Regiebetrieben wird das beamtete Verwaltungs- und Hauspersonal vom Verwaltungsdirektor, oftmals selbst ein Beamter, eingestellt. So sind denn auch nur die normalen Arbeits- und Dienstverträge im Intendantenmustervertrag erwähnt. Vgl. auch die Ausführungen bei Dünnwald, S. 79 .

192 Vgl. auch Kurz, S. 123 ff.

kung gegenüber gutgläubigen Dritten hat (entsprechend auch das deutsche Recht im GmbH-Gesetz und im AG-Gesetz). Intern kann der Intendant aber durch Statuten, Geschäftsanweisungen, Organisationsreglemente und Anstellungsvertrag an klare Regelungen und Restriktionen gebunden sein. Diese sind vor allem zeitlicher und finanzieller Natur.
Meist wird heute die Geschäftsführung dem Intendanten zusammen mit dem kaufmännischen Direktor übertragen, und es wird Kollektivvertretung bestimmt. Diese hat auch gegen aussen Gültigkeit, wenn sie im Handelsregister eingetragen ist (Art. 718a Abs. 2 OR). Verträge bedürfen dann der Unterschrift beider Direktoren, damit sie Rechtsgültigkeit erlangen.
Die Mitteilung der Nichtverlängerung des Intendantenvertrages durch einen Vertragspartner hat keinen Einfluss auf den laufenden Vertrag und kann auch die Vertretungsmacht nicht beeinflussen. Sie zeigt lediglich die Absicht über den Nichtabschluss eines zukünftigen Vertrages an.
Die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen der Vertretungsmacht des Intendanten, je nach Art des Rechtsträgers, ändern eigentlich nichts daran, dass für seine Stellung hauptsächlich der Anstellungsvertrag und als Bestandteil desselben die Dienstanweisungen und Organisationsreglemente massgebend sind. Deren Ausgestaltung kann je nach den (auch nur lokal geltenden) Rechtsnormen, die für den Rechtsträger massgebend sind, im Detail etwas anders ausfallen. Trotzdem muss festgestellt werden, dass, obwohl die unterschiedlichsten rechtlichen Verfassungen von Theatern vorzufinden sind, die Stellung des Intendanten grundsätzlich gleich zu bewerten ist und der Intendantenmustervertrag überall angewendet werden kann. Natürlich ist der Intendant einer Theatergesellschaft etwas freier in seinem Handeln und seinen rechtlichen Möglichkeiten als der durch Verwaltungsvorschriften gebundene Intendant eines Regiebetriebs. Doch die Position und die Aufgaben des Bühnenleiters sind aus der Eigenart des künstlerischen Betriebs zu erklären, dessen Struktur sich mit der Rechtsform nicht ändert[193].

193 Dünnwald, S. 92.

Anhang 1

Intendantenmustervertrag des Deutschen Bühnenvereins vom Dezember 1995

Zwischen

dem/der _____
(Land, Kommune, GmbH, AG, Anstalt des öffentlichen Rechts etc.)

im folgenden Rechtsträger genannt,

vertreten durch _____
(hier ist der für den Rechtsträger Unterzeichnungsberechtigte einzusetzen.)

einerseits

und

Herrn/Frau _____
(der zu verpflichtende Intendant)

andererseits

wird folgender

DIENSTVERTRAG

abgeschlossen:

1. Der Rechtsträger überträgt Herrn/Frau _____ für die Zeit vom _____ bis _____ die Leitung der/des _____ *(Name des Theaters)* mit der Dienstbezeichnung _____.
In der Regel wird hier die Dienstbezeichnung „Intendant" einzusetzen sein. In Betracht kommt ebenso die Bezeichnung „Generalintendant". Auch bei der Organisation des Theaters als GmbH sollte der Begriff „Intendant" gewählt werden, wobei, um eine notwendige Abgrenzung zum „kaufmännischen Direktor" vorzunehmen, in Form eines Klammerzusatzes ergänzt werden kann „(künstlerischer Direktor)". Denkbar ist bei einer GmbH zudem, dass dem Intendant statt der „Leitung" des Theaters die „Geschäftsführung" mit der Dienstbezeichnung „Intendant" übertragen wird. Im folgenden Text wird durchgängig die Bezeichnung „Intendant" gebraucht. Die Kompetenzen des für den Etat Verantwortlichen werden gegen diese Intendantenkompetenzen in 5.4 des Entwurfes abgegrenzt.
Der Deutsche Bühnenverein empfiehlt, dass bei Neuengagement eines Intendanten jedenfalls die erste Vertragsperiode fünf Jahre umfassen soll.

2.1 Der Intendant ist verpflichtet, sich dem Theater mit ganzer Kraft zu widmen und seine Tätigkeit nach bester künstlerischer Überzeugung und nach wirtschaftlichen Grundsätzen im Rahmen des geltenden Rechts auszuüben.

2.2 Für diesen Dienstvertrag und die Ausübung der Intendantentätigkeiten gelten die gesetzlichen sowie die nachfolgenden Vorschriften:
- ...
- ...

Hier sind die Vorschriften einzusetzen, nach denen sich der Intendant zu richten hat, wie z.B. Dienstordnungen, Geschäftsordnungen, Satzungen etc.. In den Vorschriften sind gegebenenfalls bestehende Befugnisse von zu betei-ligenden Gremien zu regeln, z.B. Stadtrat, Kulturausschuss, Aufsichtsrat. Die Befugnisse sind so zu regeln, dass nicht gegen den hier vorgesehenen Vertrag verstossen wird.

2.3 Die oben genannten Vorschriften wurden dem Intendanten vor Unterzeichnung dieses Dienstvertrages bekannt gemacht.

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass die in 2.2 genannten Vorschriften durch die vertragliche Regelung Gegensand des Intendantenvertrages werden. Änderungen der Vorschriften sind also nur insoweit zulässig, soweit sie die Rechte des Intendanten aus diesem Vertrag nicht beeinträchtigen. 2.3 ist entbehrlich, wenn in 2.2 nur auf die gesetzlichen Vorschriften verwiesen wird.

3. Der Intendant leitet das Theater und trägt die Gesamtverantwortung. Er vertritt das Theater nach aussen und übt das Hausrecht aus.

Wird 3. so gefasst, wie es vorgeschlagen wurde, ist davon auszugehen, dass der Intendant im Rahmen des Etats ein Weisungsrecht gegenüber dem gesamten Personal hat. Dazu können gegebenenfalls, je nach Organisation des Hauses, noch zusätzliche Regelungen aufgenommen werden. Es liesse sich also als dritter Satz in 3. ergänzen: „Der Intendant ist Dienstvorgesetzter des gesamten Personals", was nicht unbedingt bedeutet, dass ihm das gesamte Personal direkt unterstellt wird. Üblicherweise wird das Verwaltungspersonal dem für den Etat Verantwortlichen, also dem „Verwaltungsdirektor" oder „Kaufmännischen Geschäftsführer" etc. unterstellt. Das technische Personal untersteht in der Regel dem Technischen Direktor. Lediglich das künstlerische Personal wird dem Intendanten direkt unterstellt. Will man entsprechende Aufgabenverteilungen im Intendantenvertrag deutlich werden lassen, so liesse sich nach dem soeben genannten Satz noch ein weiterer Satz ergänzen. Dieser Satz müsste lauten: „Das künstlerische Personal untersteht ihm direkt".

4.1 Soweit dieser Dienstvertrag keine entgegenstehenden Vereinbarungen enthält. Gelten die Bestimmungen der §§ 611 ff. BGB. Dienstherr im Sinne dieser Vorschriften ist der Rechtsträger. Zuständig für die Wahrnehmung der Belange des Rechtsträgers aus diesem Vertrag ist _____ .

Hier ist ein Vertreter des Rechtsträgers einzusetzen, der nicht notwendigerweise mit der im Rubrum genannten Person identisch sein muss, aber kann. In Betracht kommt der Leiter der Verwaltung, also je nach Rechtsträger z.B. der Oberbürgermeister, der für Kultur zuständige Minister. Selbstverständlich kann die Funktion auch auf dem „Kulturdezernenten" übertragen werden. In einer GmbH wird regelmässig der Repräsentant des Aufsichtsrates zu nennen sein, also der „Vorsitzende des Aufsichtsrats" (bei der AG der Verwaltungsratspräsident).

4.2 Der Intendant unterliegt der Rechtsaufsicht. Er unterliegt der Fachaufsicht jedenfalls nicht, soweit künstlerische Entscheidungen betroffen sind. Die Ausübung der jeweiligen Aufsicht obliegt dem in 4.1 genannten Vertreter des Rechtsträgers.
Die Rechtsaufsicht erfolgt nach den unter 2.2 gegebenenfalls genannten Vorschriften.

4.3 Die für die Angestellten des Rechtsträgers geltenden Tarifverträge, insbesondere der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), der Normalvertrag Solo, der Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK) sowie die sie ergänzenden oder ändernden Tarifverträge finden auf diesen Dienstvertrag keine Anwendung.

5.1 Dem Intendanten obliegt insbesondere die eigenverantwortliche Gestaltung des Spielplanes, die Rollenbesetzung sowie die Verteilung der Regieaufgaben und Dirigate.
Soweit dem Intendanten ausschliesslich ein Musiktheater untersteht, ist hier zu ergänzen: „Vor den jeweiligen Entscheidungen hat er den Generalmusikdirektor rechtzeitig zu hören und dessen Vorschläge unter künstlerischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen." Untersteht dem Intendanten neben anderen Sparten auch die Sparte Musiktheater, muss der Satz lauten: „In der Sparte Musiktheater hat er vor den jeweiligen Entscheidungen den Generalmusikdirektor...". Ausserdem ist für die Sparte Musiktheater zu ergänzen „Die Besetzung von Kapellmeisterstellen erfolgt im Benehmen mit dem General-musikdirektor".

5.2 Vor Veröffentlichung des Spielplanes unterrichtet der Intendant den Rechtsträger über den Spielplanentwurf.

5.3 Dem Intendanten obliegen auch der Abschluss und die Beendigung von Verträgen, insbesondere von unbefristeten Arbeits- und Dienstverträgen sowie der Abschluss, die Erneuerung oder Nichtverlängerung befristeter Arbeits- oder Dienstverträge. Arbeits- und Dienstverträge mit dem künstlerischen oder künstlerisch-technischen Personal, die über die Laufzeit des zwischen dem Rechtsträger und dem Intendanten abgeschlossenen Dienstvertrages hinaus geschlossen oder verlängert werden oder erst danach beendigt werden können, bedürfen der Zustimmung des Rechtsträgers. Die Zustimmung des Rechtsträgers ist nicht einzuholen, wenn die Verlängerung eines Arbeitsvertrages ausschliesslich dadurch eintritt, dass eine Nichtverlängerungsmitteilung nicht ausgesprochen wird. Zuständig für diese Zustimmung ist der in 4.1 des Dienstvertrages genannte Vertreter des Rechtsträgers.
Der Rechtsträger kann die Zustimmungsbefugnis auf den für den Etat Verantwortlichen übertragen. Für diesen Fall ist im letzten Satz „der in 4.1 des Dienstvertrages genannte Vertreter des Rechtsträgers" durch „den für den Etat Verantwortlichen" zu ersetzen.

5.4 Verträge bedürfen der Zustimmung des _____ . Der _____ kann die Zustimmung nur verweigern, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass

der Vertragsabschluss zu einer Überschreitung des Etats führt oder rechtliche Regelungen dem Vertragsabschluss entgegenstehen.

Hier ist der für den Etat Verantwortliche (kaufmännischer Direktor) einzusetzen.

Werden Arbeitsverträge für besondere Personalbereiche (Verwaltungspersonal, Orchestermusiker, technisches Personal) vom Rechtsträger abgeschlossen, ist nach 5.4 ein weiterer Absatz 5.5 zu ergänzen. Dieser hat folgenden Wortlaut:

„5.5 Arbeitsverträge und andere personelle Massnahmen, die vom Rechtsträger für das Theater abgeschlossen bzw. vorgenommen werden, bedürfen der Zustimmung des Intendanten".

Für diesen Fall von 5.5 kann zusätzlich noch die Zustimmung des für den Etat Verantwortlichen vorgesehen werden. Dann lautet der zusätzliche Absatz:

„5.5 Arbeitsverträge und andere personelle Massnahmen, die vom Rechtsträger für das Theater abgeschlossen bzw. vorgenommen werden, bedürfen der Zustimmung des Intendanten und des _____"

Hier ist der für den Etat Verantwortliche einzusetzen.

Die Regelungen 5.1 bis 5.4 (5.5) enthalten Mindestregelungen. Detaillierte Regelungen sind insbesondere möglich, wenn das Theater als selbständige GmbH organisiert ist. Hier können dem Aufsichtsrat, z.B. in einer Geschäftsordnung, detaillierte Aufgaben zugewiesen werden. Es kann auch vorgesehen werden, dass der Intendant in bestimmten Fällen den Aufsichtsrat vorher zu hören hat. Dabei hat die Regelung jedoch so zu erfolgen, dass die Leitungsbefugnisse des Intendanten nicht auf den Aufsichtsrat verlagert werden. Ebenfalls kann etwa in einer Geschäftsordnung geregelt werden, dass bei der Verweigerung der Zustimmung zum Abschluss von Verträgen durch den für den Etat Verantwortlichen (5.4) der Rechtsträger einzuschalten ist.

6.1 Der Intendant ist zum wirtschaftlichen Umgang mit den dem Theater zur Verfügung stehenden Finanzmittel verpflichtet. Er trägt die Verantwortung dafür, dass der jährliche Etat eingehalten wird. In regelmässigen Abständen hat er dem nach 4.1 benannten Vertreter des Rechtsträgers eine Aufstellung über den Stand von Einnahmen und Ausgaben nebst Erläuterungen der voraussichtlichen Etatentwicklung vorzulegen. Die Haftung des Intendanten bei Etatüberschreitung richtet sich nach den allgemeinen Regelungen.

6.2 Die Gestaltung der Eintrittspreise obliegt dem Rechtsträger. Der Intendant hat ein Vorschlagsrecht.

Die nähere Regelung erfolgt gegebenenfalls nach den in 2.2 genannten Vorschriften.

7.1 Der Intendant ist berechtigt/verpflichtet, in jeder Vertragsspielzeit

a) ____ Stück(e) zu inszenieren,

b) in _____ Inszenierung(en) als _____ aufzutreten.

Nicht Zutreffendes streichen.

Hier kann auch die Berechtigung/Verpflichtung zu anderen künstlerischen Tätigkeiten, also insbesondere Dirigate oder Ausstattungen, vorgesehen werden.

7.2 Der Intendant hat die nach den Bestimmungen des Dienstvertrages von ihm übernommenen Verpflichtungen auch bei Ensembledarbietungen des Theaters bei Gastspielen, im Hörfunk und Fernsehen und bei der Werbung

oder der Publizität des Theaters dienenden sonstigen Veranstaltungen zu erfüllen.

7.3 Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss der Intendant rechtzeitig dem in 4.1 genannten Vertreter des Rechtsträgers schriftlich anzeigen. Der Rechtsträger kann die Ausübung der Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie die Erfüllung der vertraglichen Pflichten des Intendanten oder sonstige besondere Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen. Eine Nebenbeschäftigung, die während der Dienstzeit ausgeübt werden soll (insbesondere Gastierurlaub), bedarf der schriftlichen Zustimmung des Rechtsträgers.

8.1 Der Intendant erhält ein monatliches Gehalt von brutto _____ DM, in Worten _____ Deutsche Mark. Das Gehalt wird jährlich dreizehnmal gezahlt. Die Auszahlung des Gehalts erfolgt zu dem an dem Theater üblichen Zeitpunkt.

8.2 Werden die festen Gehälter der in § 1 NV Solo genannten Bühnenmitglieder rechtsverbindlich allgemein geändert, *ist das Gehalt entsprechend anzupassen/ist über eine entsprechende Anpassung des Gehaltes zu verhandeln.*
Nicht Zutreffendes streichen.

8.3 Mit dem Gehalt sind alle Leistungen des Intendanten abgegolten, soweit in diesem Dienstvertrag nicht anderes vereinbart ist. Dies gilt auch für Urheberrechte, die dem Intendanten für andere im Rahmen der Intendantentätigkeit üblicherweise ausgeübten künstlerischen Tätigkeiten zustehen (Kürzungen von Texten, Strichfassungen, Öffentlichkeitsarbeit, andere dramaturgische Leistungen).

8.4 Der Intendant erhält im Falle des 7.1 für eine Inszenierung pro Spielzeit _____ DM/keine besondere Vergütung sowie für das Auftreten in einer Inszenierung pro Spielzeit _____ DM/keine besondere Vergütung. Soweit für weitere Inszenierungen oder das Auftreten in weiteren Inszenierungen eine Vergütung bezahlt werden soll, bedarf dies gesonderten Vereinbarung mit dem Rechtsträger. Für Leistungsschutzrechte werden keine besonderen Vergütungen gezahlt, es sei denn, dass dafür Zahlungen von Dritten geleistet werden (z.B. Hörfunk und Fernsehen).
Nicht Zutreffendes streichen.
Sind in 7.1 andere künstlerische Tätigkeiten vorgesehen, ist 8.4 gegebenenfalls entsprechend zu ergänzen.

9. Der Intendant erhält eine pauschale Kraftfahrzeugvergütung von monatlich _____ DM. Mit der pauschalen Kraftfahrzeugvergütung sind alle Aufwendungen für die Nutzung eines privaten Kraftfahrzeuges zu Dienstfahrten in der Stadt und im Umkreis von _____ km abgegolten. Berechnungsgrundlage der

Aufwendungen für Dienstfahrten im weiteren Umkreis sind die betriebsüblichen Sätze für Dienstfahrten mit privatem Pkw, wobei im Falle von einer differenzierten Vergütungsordnung der Höchstsatz anzunehmen ist. Unterliegt die pauschale Kraftfahrzeugvergütung der Verpflichtung zur Zahlung von Steuern und/oder Abgaben, so erfolgt diese nach den allgemeinen Regelungen.

10.1 Die Kosten von Dienstreisen werden nach den Sätzen der/des _____ erstattet. Es gilt der für Angestellte geltende Höchstsatz.
Es ist die Reisekostenregelung einzusetzen, auf die Bezug genommen werden soll, also z.B. „Reisekostenregelung des Landes Hessen" oder „Bundesreisekostengesetz".

10.2 Dienstreisen über _____ Tage Dauer sowie ins aussereuropäische Ausland sind dem in 4.1 genannten Vertreter des Rechtsträgers anzuzeigen.

11.1 Im Falle der Erkrankung ist der Intendant verpflichtet, vor Ablauf des _____ nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer der Personalverwaltung des Theaters vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Intendant verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.
Vorgesehen werden kann „ersten Arbeitstages", „zweiten Arbeitstages" oder „dritten Arbeitstages".

11.2 Ist der Intendant in Folge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an seiner Dienstleistung verhindert, erhält er eine Fortzahlung seines Gehaltes (8.1) für die Dauer von _____ Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus. Der Intendant verpflichtet sich zum Abschluss einer privaten Krankenversicherung.
Üblich ist eine Gehaltsfortzahlung von mindestens 6 Wochen.

11.3 Im Sterbefall erhalten die Hinterbliebenen des Intendanten das letzte monatliche Gehalt (8.1) bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt des Todes.

12. Der Intendant ist gemäss § 1 der Tarifordnung für die deutschen Theater (Alters- und Hinterbliebenenpflichtversicherung) vom 27. Oktober 1937 bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen in München pflichtversichert. Die Beteiligung an der Beitragsleistung zwischen Rechtsträger und Intendant richtet sich nach der Satzung dieser Anstalt. Der hierdurch vom Intendanten aufzubringende Betrag wird von seinen Bezügen einbehalten. Eine darüber hinausgehende Versorgung bleibt einer besonderen vertraglichen Regelung vorbehalten.

13. Der Intendant erhält pro Spielzeit einen Erholungsurlaub von _____ Kalendertagen. Der Urlaub ist grundsätzlich in den Theaterferien zu nehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des in 4.1 genannten Vertreters des Rechtsträgers.
Üblich ist ein Erholungsurlaub von 45 Kalendertagen.

14. Der Intendant ist verpflichtet, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis Stillschweigen zu bewahren.

15. Die Regelung der Stellvertretung des Intendanten sowie die Bestellung des _____ erfolgt im Einvernehmen mit dem Rechtsträger.
Einzusetzen ist der für den Etat Verantwortliche.

16.1 Die Vertragspartner werden spätestens 30 Monate (2 ½ Jahre) vor Ablauf des Dienstvertrages wegen der etwaigen Verlängerung über die jeweiligen Vertragszeiten hinaus, gegebenenfalls auch unter Abänderung der Vertragsbedingungen, mit dem Ziel verhandeln, eine definitive Entscheidung über die Verlängerung oder Nichtverlängerung des Vertrages herbeizuführen.

16.2 Beabsichtigt der Rechtsträger, den Dienstvertrag nicht zu verlängern, muss er dies jedenfalls dem Intendanten spätestens 24 Monate vor Ablauf des Vertrages mitteilen.

17.1 Nebenabreden und Änderungen des Dienstvertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

17.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, die aus diesem Vertrag oder aus Anlass seiner Durchführung zwischen ihnen entstehen, vor Beschreiten des Rechtsweges den Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins um die Vermittlung einer gütlichen Beilegung der Differenzen auf einem von ihm zu bestimmenden Wege anzurufen.

17.3 Unbeschadet des Verfahrens nach 17.2 schliessen die Parteien die aus der Anlage ersichtliche schriftliche Schiedsvereinbarung.

_____
Ort, Datum, Unterschriften

Für die gesonderte Schiedsvereinbarung wird folgender Wortlaut vorgeschlagen:

Zwischen den Unterzeichneten als Partner des heute/am _____ geschlossenen Dienstvertrages wird vereinbart, dass bei Rechtsstreitigkeiten unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges ein Schiedsgericht, das aus einem Obmann und zwei Beisitzern besteht, entscheidet. Der Obmann wird vom Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins berufen. Jede Partei hat einen Beisitzer zu benennen, der in der Sache nicht die eine oder andere Partei vorher vertreten haben darf. Erfolgt auf Anforderung der anderen Partei die Benennung nicht innerhalb von drei Wochen, erfolgt die Benennung durch den Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins.

_____

Ort, Datum, Unterschriften

Die Schiedsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und sie muss in einer gesonderten Urkunde enthalten sein; andere Vereinbarungen als solche, die sich auf das schiedsgerichtliche Verfahren beziehen, darf die Urkunde nicht enthalten.

Anhang 2

Theatergesellschaftsvertrag des Deutschen Bühnenvereins: GmbH-Mustervertrag mit Erläuterungen

Vorbemerkung: Entsprechend der Unterschiedlichkeit von Größe, Gegenstand und Trägerschaft der Theater - Zimmertheater oder Schauspielhaus, reine Sprechbühne oder Drei-Sparten-Theater, Privattheater oder staatlich unterhaltene Bühne, ein Rechtsträger (z.B. Stadttheater einer einzelnen Stadt) oder mehrere (z.B. Städtebundtheater) - ergeben sich Unterschiede in der rechtlichen Ausgestaltung der ihnen zugrunde liegenden Gesellschaftsverträge. Um diesen Unterschieden mit nur einem Vertragsmuster gerecht zu werden, wurden die Vorschriften zum einen möglichst allgemeingültig formuliert, zum anderen auf eine umfässende Regelung aller entfernt denkbaren Details verzichtet, ohne dass damit das Vertragsmuster unvollständig wäre. Die Ausklammerungzusätzlich regelbarer Einzelheiten erlaubt dem Verwender zudem eine grösstmögliche Flexibilität hinsichtlich der Ausgestaltung sines konkreten Vertrages. Dennoch ist dieser Vertragsentwurf nicht im "luftleeren Raum" entstanden, sondern ihm liegt als Grundidee ein von einer oder mehreren Gebietskörperschaften getragenes Drei-Sparten-Theater, also die in der Realität am häufigsten auftretenden Theaterform, zugrunde. Für andere Arten von Theatern ist der Entwurf mit ein paar kleinen Änderungen verwendbar. Auf sie wird, soweit sie nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden können, in den Anmerkungen hingewiesen.

§ 1
Firma und Sitz

1. Die Gesellschaft führt die Firma .....(a).....
2. Der Sitz der Gesellschaft ist .....(b).....

Anm.: **(a) Name des Theaters,** z.B. Städtische Bühnen Osnabrück Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder abgekürzt Städtische Bühnen Osnabrück GmbH
(b) bestimmte politische Gemeinde innerhalb Deutschlands; regelmäßig der Ort, an dem das Theater betrieben wird, z.B. Osnabrück. Auch bei mehreren Spielorten kann nur ein Ort als Sitz bestimmt werden. So heisst es bei der Thüringer Landestheater GmbH Eisenach-Rudolfstadt-Saalfeld: Sitz der Gesellschaft ist Eisenach.

§ 2
Gegenstand des Unternehmens

1. Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb eines Theaters sowie die Unterhaltung eines Symphonieorchesters zur Förderung der dem/den Gesellschafter(n) obliegenden kulturellen Aufgaben. Der Gesellschaftszweck um-

fasst Insbesondere die Aufführung von Bühnenwerken aller Gattungen im Musik-, Tanz- und Sprechtheater sowie die Darbietung von Konzerten.
2. Die Gesellschaft ist zu allen Massnahmen und Geschäften berechtigt, durch die der Gesellschaftszweck gefördert werden kann, insbesondere zur Zusammenarbeit mit vergleichbaren Unternehmen und Einrichtungen.

Anm.: Statt der Bezeichnung Theater kann ggf. auch eine speziellere Bezeichnung gewählt werden, z.B. Schauspielhaus, Musiktheater, Drei-Sparten-Theater usw. Die Vorschriften sind dann entsprechend zu korrigieren. So sind etwa in Abs. 1 bei reinem Sprechtheater die Satzteile "sowie die Unterhaltung eines Symphonieorchesters" und "sowie die Darbietung von Konzerten" zu streichen. Ebenfalls zu streichen wären die Worte "aller Gattungen" und 'Musik-, Tanz- und".

§ 3
Gemeinnützigkeit

1. Die Gesellschaft verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der §§ 52 ff. der Abgabenordnung. Im Rahmen ihrer Gemeinnützigkeit führt sie ihr Geschäft nach kaufmännischen und wirtschaftlichen Grundsätzen.
2. Der Geschäftsbetrieb der Gesellschaft ist nicht auf Gewinn gerichtet. Die Einnahmen decken nicht die Ausgaben. Das Defizit ist durch Zuschüsse der öffenthehen Hand oder durch Spenden zu decken.
3. Keine Person darf durch Geschäftsausgaben, die dem Zweck der Gesellschaft fremd sind, oder durch unverhältnismässig hohe Vergütungen begünstigt werden. Die Gesellschafter erhalten keine Gewinnahteile und in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter auch keine sonstigen Zuwendungen aus Mitteln der Gesellschaft.

Anm.: Ggf. kann in Abs. 2 noch bestimmt werden, wie hoch die einzelnen Zuschüsse der Gesellschafter sind, bzw. in welchem Verhältnis sie zueinander erfolgen, z.B. "Der Zuschuss für das Geschäftsjahr beläuft sich auf ... DM. Diese Summe zahlen die Gesellschafter entsprechend ihrem Gesellschaftsanteil". Die in Abs. 3 getroffenen Regelungen sowie die Regelung in § 20 Abs. 2 des Vertrages sind Voraussetzutig für das Merkmal der Selbstlosigkeit in § 55 AO, welches seinerseits Voraussetzung für die Anerkennung der Gemeinnützigkeit der mit der Gesellschaft verfolgten Zwecke i.S.v. § 52 AO ist. Die Gemeinnützigkeit der Gesellschaft gewährt steuerliche Vergünstigungen.
Bei der Bildung von Rücklagen ist zu beachten, daß die Gemeinnützigkeit nicht gefährdet wird. Die Abgabenordnung stellt an die Ansammlung von Mitteln ganz konkrete Anforderungen. Nach § 58 Nr. 6 AO können Mittel nur dann ganz oder teilweise einer Rücklage zugeführt werden, soweit dies erforderlich ist, um die steuerlich begünstigten Zwecke nachhaltig erfüllen zu können. Dafür ist Voraussetzung, dass die Mittel nur für bestimmte, die steuerbegünstigen Zwecke verwirklichende Vorhaben angesammelt werden können. Zulässig sind also beispielsweise Rücklagen zur Ansammlung von Mitteln für die Erfüllung des steuerbegünstigten Zwecks (z.B. für bestimmte Produktionen oder für notwendige bauliche Veränderungen oder Sanierungen des Theaters), für periodisch wiederkehrende Ausgaben (z.B. Löhne, Gehälter Mieten) und für Rücklagen zur Pflege des Vermögens, das zur Ver-

mögensverwaltung der steuerbegünstigten Einrichtung gehört. Freie Rücklagen sind nur in einem sehr engen Rahmen möglich, vgl. § 58 Nr. 7 AO. Nur in Ausnahmefällen können Mittel einer Rücklage für solche ernst gemeinte Vorhaben angesammelt werden, für deren Durchführung noch keine konkreten Zielvorgaben bestehen.

§ 4
Dauer der Gesellschaft, Geschäftsjahr

1. Die Gesellschaft wird auf unbestimmte Zeit errichtet.
2. Das Geschäftsjahr läuft vom 1. August bis zum 31. Juli des folgenden Jahres.

§ 5
Stammkapital / Gesellschafter

1. Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt .....(a)..... – in Worten: .....(a)..... – Deutsche Mark.
Als Gesellschafter sind mit folgenden Stammeinlagen beteiligt:

.....(b).....	DM .....(c).....
.....(b).....	DM .....(c).....
(usw.)	

2. Die Stammeinlagen sind sofort in voller Höhe fällig.
3. Es ist beabsichtigt, weitere Gesellschafter in die Gesellschaft aufzunehmen. Über Beitrittsgesuche entscheidet die Gesellschafterversammlung.

Anm.: (a) Stammkapital; das Stammkapital der Gesellschaft muss gemäss § 5 Abs. 1 Satz 1 GmbHG mindestens 50.000.- DM betragen. Um die Gefahr einer Unterkapitalisierung zu vermeiden, empfiehlt sich häufig eine höheres Stammkapital, z.B. 2% des Jahresetats.
(b) Gesellschafter, z.B. beim Schauspielhaus Düsseldorf das Land NRW und die Stadt Düsseldorf
(c) Stammeinlage; jeder Gesellschafter muss eine Stammeinlage übernehmen, die aber für die einzelnen Gesellschafter verschieden hoch sein kann. Gemäss § 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 GmbHG muß die Stammeinlage jedes Gesellschafters mindestens 500.- DM betragen und in Deutsche Mark durch hundert teilbar sein; die Gesamtsumme der Stammeinlage muß der Höhe des Stammkapitals entsprechen.

§ 6
Veräusserung von Geschäftsanteilen

1. Die Übertragung oder Verpfändung von Geschäftsanteilen oder von Teilen von solchen bedarf der schriftlichen Einwilligung durch die Gesellschafterversammlung.
2. Im Falle der Veräusserung von Geschäftsanteilen steht den übrigen Gesellschaftern ein Vorkaufsrecht zu.

§ 7
Organe der Gesellschaft

Organe der Gesellschaft sind:
a) die Geschäftsführung,
b) der Aufsichtsrat,
c) die Gesellschafterversammlung.

Anm.: Im Gegensatz zur Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung ist die Bildung eines Aufsichtsrates gesetzlich weder durch § 52 GmbH-Gesetz noch durch § 77 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz 1952 (wegen § 81 BetrVG 1952) für das Tendenzuntemehmen Theater zwingend vorgeschrieben, kann aber im Gesellschaftsvertrag vorgenommen werden. Der Aufsichtsrat dient der Kontrolle der Geschäftsführung. Da die Gesellschafterversamnflung i.d.R. nicht zur laufenden Überwachung der Geschäftsführung in der Lage ist, ist die Errichtung eines Aufsichtsrates anzuraten.

§ 8
Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft

1. Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführer. Sind zwei Geschäftsführer bestellt, ist ein Geschäftsführer, der die Amtsbezeichnung .....(a)..... führt, für die Durchführung und Wahrung künstlerischer Belange, der andere Geschäftsführer, der die Arbeitsbezeichnung .....(b)..... führt, für die kaufmännische Leitung zuständig. Die Abgrenzung ihrer Geschäftsbereiche ergibt sich aus der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsanweisung für die Geschäftsführer sowie aus den mit ihnen abgeschlossenen Verträgen.
2. Die Geschäftsführer werden vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen. Sie haben die Geschäfte nach der vom Aufsichtsrat zu erlassenen Geschäftsordnung eigenverantwortlich zu führen.
3. Ist nur ein Geschäftsführer bestellt, so vertritt er die Gesellschaft gerichtlich und aussergerichtlich. Sind mehrere Gesellschafter bestellt, so wird die Gesellschaft durch zwei Geschäftsführer oder einen Geschäftsführer gemeinsam mit einem Prokuristen vertreten. Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung können einem oder mehreren Geschäftsführern Alleinvertretungsbefugnis eingeräumt werden.

Anm.: (a) z.B. Intendant, Generalintendant, Künstlerischer Leiter etc.
(b) z.B. Kaufmännischer Geschäftsführer, Verwaltungsdirektor etc.

§ 9
Zusammensetzung und Amtsdauer des Aufsichtsrats

1. Der Aufsichtsrat besteht aus .....(a)..... Mitgliedern, und zwar:

1. .....(b)..... Mitglied(ern), das/die von .....(c)..... benannt wird/werden.
2. .....(b)..... Mitglied(ern), das/die von .....(c)..... benannt wird/werden.
3. usw. (d)

Die von dem/den Gesellschafter(n) bestellten Aufsichtsratsmitglieder können jederzeit abberufen werden. Die Bestellung und Abberufung erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber der Gesellschaft.

2. Die Amtsdauer der Mitglieder des Aufsichtsrates endet mit dem Ablauf der kommunalen Wahlperiode, in welcher die Wahl zum Aufsichtsrat durchgeführt worden ist (e). Der alte Aufsichtsrat führt die Geschäfte bis zur Bildung des neuen Aufsichtsrates weiter.

3. Aufsichtsratsmitglieder, die in ihrer Eigenschaft als Inhaber eines öffentlichen Amtes berufen sind, scheiden bei Aufgabe dieses Amtes aus dem Aufsichtsrat aus.

4. Jedes Mitglied des Aufsichtsrates kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist durch schriftliche Erklärung gegenüber der Gesellschaft niederlegen. Die Gesellschaft kann im Einvernehmen mit dem Ausscheidenden auf die Frist verzichten.

5. Im Falle vorzeitigen Ausscheidens eines Aufsichtsratsmitgliedes ist für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied zu bestellen. Die Bestellung ist von demjenigen vorzunehmen, der das ausgeschiedene Mitglied ernannt hat.

Anm.: (a) Anzahl; gesetzlich nicht vorgeschrieben. In der Praxis liegt sie je nach Grösse des Theaters zwischen 5 und 15 Mitgliedern.
(b) Anzahl
(c) i.d.R. die einzelnen Gesellschafter; es ist aber auch möglich, anderen juristischen Personen oder Gremien die Entsendung von Mitgliedern ggf, mit nur beratender Stimme zuzugestehen, einem benachbarten Landkreis, der Theatergemeinde oder einer anderen für das Theater wichtigen Organisation. Von einer Mitgliedschaft von Betriebsratsmitgliedern im Aufsichtsrat wird dringend abgeraten. Denkbar ist jedoch ein weiterer Absatz, der folgenden Wortlaut haben könnte:
„Bei Bedarf kann ein Mitglied des Betriebsrates zu den Sitzungen des Aufsichtsrates eingeladen werden."
(d) Alternativ ist auch möglich, diejenigen Personen aufzuzählen, die in den Aufsichtsrat entsandt werden, z. B.:

1. 7 Mitglieder des Rates des Stadt Essen, die vom Rat der Stadt zu wählen sind,

2. die Kulturdezernentin/den Kulturdezernenten der Stadt Essen,
3. ....

Mit den Absätzen 2 und 3 soll sichergestellt werden, daß sich der Aufsichtsrat entsprechend den aktuellen politischen Verhältnissen seines/seiner Gesellschafter zusammensetzt: Mandatsträger und Vertreter der öffentlichen Verwaltung verlieren beim Ausscheiden aus ihren Ämtern automatisch ihren Aufsichtsratssitz und werden durch neu ernannte Mitglieder ersetzt.

(e) Sollte ein Bundesland Träger des Theaters sein, so ist die "kommunale Wahlperiode" durch die „Landtagswahlperiode" zu ersetzen. Falls keine Gebietskörperschaft Mitglieder in den Aufsichtsrat entsendet, ist § 10 Abs. 2 Satz 1 durch eine auf Jahre bestimmte Amtszeit zu ersetzen, z.B. „Die Amtsdauer des Aufsichtsrats beträgt 2 Jahre." Abs. 3 ist dann zu streichen.

§ 10
Erstattung der Auslagen

Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind ehrenamtlich tätig und haben lediglich Anspruch auf Erstattung ihrer Auslagen.

§ 11
Vorsitz, Einberufung und Beschlussfassung des Aufsichtsrates

1. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter leitet die Sitzungen des Aufsichtsrates.
2. Der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter beruft den Aufsichtsrat ein, so oft es die Geschäfte erfordern, oder wenn es von demleinem Geschäftsführer oder mindestens einem Gesellschafter beantragt wird. Im Geschäftsjahr sollen mindestens vier Aufsichtsratssitzungen stattfinden.
3. Die Einberufung muss schriftlich unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von mindestens zwei Wochen erfolgen. In dringenden Fällen können eine andere Form der Einberufung und eine andere Frist gewählt werden.
4. Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder zur Sitzung ordnungsgemäss geladen sind und mindestens die Hälfte seiner Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind und jeder Gesellschafter mindestens mit einem Mitglied vertreten ist oder schriftlich auf seine Vertretung verzichtet hat. Werden diese Voraussetzungen nicht erreicht, so kann innerhalb einer Woche mit einer Frist von mindestens zwei Wochen eine neue Sitzung einberufen werden. In der erneut einberufenen Sitzung ist der Aufsichtsrat auf jeden Fall beschlussfähig. Hierauf ist in der neuen Einladung ausdrücklich hinzuweisen.
5. Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit, soweit sich nicht aus dem Gesetz oder diesem Gesellschaftsvertrag etwas anderes ergibt.

6. In eiligen oder einfach gelagerten Angelegenheiten können nach dem Ermessen des Aufsichtsratsvorsitzenden Beschlüsse auch durch Einholung von schriftlichen, telegraphischen oder fernmündlichen Erklärungen gefasst werden, wenn kein Mitglied des Aufsichtsrates diesem Verfahren (unverzüglich) widerspricht.
7. Über die Verhandlungen und Beschlüsse ist eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden der Sitzung zu unterzeichnen ist.
8. Der Aufsichtsrat gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 12
Aufgaben des Aufsichtsrats

1. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung und vertritt die Gesellschaft gegenüber den Geschäftsführern. Der Aufsichtsrat oder der Aufsichtsratsvorsitzende kann jederzeit Auskunft verlangen und die Unterlagen der Gesellschaft einsehen und prüfen. Mit der Prüfug können auch einzelne Aufsichtsratsmitglieder beauftragt werden.
2. Der Aufsichtsrat berät die Vorlagen für die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung und gibt Beschlussempfehlungen ab.
3. Der Beschlußfassung des Aufsichtsrates unterliegen:
   1. die Bestellung, Anstellung, Abberufung und Entlassung der/des Geschäftsführer(s) und des Generalmusikdirektors.
   2. die Bestellung und Abberuftmg der Prokuristen,
   3. weitere Angelegenheiten, die nach diesem Gesellschaftsvertrag in der Beschlusszuständigkeit des Aufsichtsrates liegen.
4. Der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen:
   1. die Art und Höhe der Eintrittspreise sowie die Abonnementbedingungen,
   2. Verträge, die die Gesellschaft länger als zwei Jahre binden oder deren Wert eine in der Geschäftsordnung festzusetzende Grösse überschreitet, soweit es sich nicht um Dienst- oder Werkverträge im künstlerischen Bereich oder Arbeitsverträge handelt,
   3. Erwerb, dingliche Belastung und Veräusserung von Grundstücken und grundstücksähnlichen Rechten,
   4. Erwerb und Veräußerung von Vermögensgegenständen, die einen in der Geschäftsordnung festzusetzenden Wert übersteigen,
   5. die Aufnahme und Hingabe von Darlehen, die Übernahme von Bürgschaften und Bestellung sonstiger Sicherheiten, soweit sie einen in der Geschäftsordnung festzusetzenden Wert übersteigen,
   6. Schenkungen und der Verzicht auf Ansprüche,
   7. der Abschluss von Vergleichen bei einem Streitwert von mehr als 25.000,00 DM,
   8. die Durchführung bleibender sozialer Massnahmen,

9. grundsätzliche Regelungen der dienstlichen und arbeitsrechtlichen Verhältnisse, soweit diese nicht tariflich bedingt sind.

In dringenden Fällen kann der Aufsichtsratsvorsitzende vorläufige Entscheidungen treffen. Die Gründe für die Entscheidung sind dem Aufsichtsrat in der nächsten Sitzung mitzuteilen.

5. Dem Aufsichtsrat ist der Spielplan rechtzeitig zur Kenntnisnahme und Erörterung vorzulegen.

§ 13
Einberufung der Gesellschafterversammlung

1. Die ordentliche Gesellschafterversammlung wird vom Aufsichtsratsvorsitzenden einmal jährlich, und zwar spätestens acht Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Verabschiedung des Jahresabschlusses einberufen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsratsvorsitzende ausserordentliche Gesellschafterversammlungen einberufen, so oft er es für erforderlich hält. Eine Einberufung der Gesellschafterversammlung muss erfolgen, wenn mindestens ein Gesellschafter oder der/ein Geschäftsführer dies beantragt.
2. Die Einberufung muss schriftlich unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von mindestens zwei Wochen erfolgen.
3. Die Gesellschafterversammlungen werden vom Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. im Falle seiner Verhinderung von seinem Stellvertreter geleitet. Die Geschäftsführer und der Aufsichtsrat nehmen an der Gesellschafterversammlung teil.

Anm.: Abs. 3 Nr. 1: Falls einzelne der dort aufgezählten Positionen nicht vorhanden sind, sind diese aus dem Vertrag zu streichen.

§ 14
Aufgaben der Gesellschafterversammlung

Abgesehen von den im Gesetz vorgesehenen Fällen und soweit nicht eine Beschlussfassung des Aufsichtsrates nach § 11 Abs. 3 dieses Gesellschafsvertrages vorbehalten ist, beschliesst die Gesellschafterversammlung über:

1. die Feststellung des Jahresabschlusses und des Wirtschaftsplanes, die Verwendung von Überschüssen aus nicht verbrauchten Überschüssen bzw. die Deckung von Fehlbeträgen,
2. die Bestellung des Abschlussprüfers,
3. die Entlastung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat,
4. den Erwerb und die Veräusserung von Unternehmen oder Unternehmensteilen sowie die Beteiligung an Unternehmen,
5. die Änderung des Gesellschaftsvertrages einschliesslich Kapitalerhöhungen und Kapitalherabsetzungen sowie die Auflösung der Gesellschaft,
6. die Zustimmung über die Verfügung von Geschäftsanteilen,

7. die Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Aufsichtsrat und Geschäftsführung.

§ 15
Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung

1. Beschlüsse der Gesellschafterversammlung bedürfen, soweit Gesetze oder der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmen, der einfachen Stimmenmehrheit des in der Versammlung vertretenen Stammkapitals.
2. Jede 5.000,00 Deutsche Mark eines Geschäftsanteils gewähren eine Stimme. Jeder Gesellschafter kann, auch wenn er mehrere Vertreter entsendet, seine Stimmen nur einheitlich abgeben.
3. Die Gesellschaftsversammlung ist beschlußfähig, wenn sämtliche Mitglieder ordnungsgemäss geladen sind und mehr als die Hälfte der Mitglieder, darunter der Aufsichtsratsvorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Wird dieses Erfordernis nicht erreicht, so kann innerhalb einer Woche durch eingeschriebenen Brief mit einer Frist von mindestens zwei Wochen eine erneute Gesellschafterversammlung mit gleicher Tagesordnung einberufen werden. Diese ist ohne Rücksicht auf die Zahl der vertretenden Gesellschafter beschlussfähig. Hierauf ist in der neuen Einladung ausdrücklich hinzuweisen.
4. Über die Verhandlungen und Beschlüsse der Gesellschafterversammlung ist eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden zu unterzeichnen ist.

§ 16
Wirtschaftsplan

1. Die Geschäftsführung stellt für jedes Geschäftsjahr einen Wirtschaftsplan auf. Dieser umfasst den Bilanz-, Investitions-, Finanz- und Erfolgsplan sowie die Stellenübersicht.
2. Der Wirtschaftsplan ist dem Aufsichtsrat bis zum 28. Februar des dem Geschäftsjahr vorhergehenden Geschäftsjahres zur Beratung vorzulegen. Spätestens bis zum 31. März ist der Wirtschaftsplan mit der Stellungnahme des Aufsichtsrates der Gesellschafterversammlung zur abschliessenden Beschlussfassung zuzuleiten. Die Feststellung des Wirtschaftsplans hat bis zum 30. Juni eines jeden Jahres zu erfolgen.
3. Der Wirtschaftsführung ist eine fünfjährige Finanzplanung zugrundezulegen und dem Aufsichtsrat und dem/den Gesellschafter(n) zur Kennntnis zu bringen.

§ 17
Jahresabschluss, Lagebericht., Rechnungsprüfung

1. Die Geschäftsführung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres den Jahresabschluss (Jahresbilanz, Gewinn- und Verlustrech-

nung und Anhang) und den Lagebericht gemäss den Vorschriften des dritten Buches des Handelsgesetzbuches aufzustellen und dem Abschlussprüfer zur Prüfung vorzulegen. Der Auftrag an den Abschlussprüfer umfasst auch die Aufgaben nach § 53 des Haushaltsgrundsätzegesetzes.
2. Der Aufsichtsrat hat innerhalb eines Monats nach Beratung der Unterlagen schriftlich über die Prüfung des Jahresabschlusses zu berichten.
3. Die Gesellschafterversammlung hat innerhalb von acht Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres über die Feststellung des Jahresabschlusses zu berichten.
4. Der/dem/den .....(a)..... werden die sich aus § 54 Haushaltsgrundsätzegesetz ergebenden Rechte eingeräumt. Solange die Gesellschaft von einem oder von mehreren Gesellschaftern Zuschüsse erhält, ist die jeweilige Rechnungsprüfungsbehörde berechtigt, die Verwaltung und Verwendung der Zuwendungen und die sonstige Haushalts- und Wirtschaftsführung der Gesellschaft zu prüfen.

Anm.: Da das Theater als GmbH betrieben wird, unterliegt es insoweit der Verpflichtung gemäss §§ 242, 264 ff. HGB, einen Jahresabschluss und einen sogenannten Lagebericht zu erstellen, prüfen zu lassen und zu veröffentlichen. § 53 HGrG gewährt dabei eine weitergehende Prüfungsmöglichkeit bei in privater Rechtsforrn betriebenen Unternehmen, deren Anteile mehrheitlich einer Gebietskörperschaft, d.h. einer Gemeinde, einem Land oder dem Bund, gehören. Der Rechnungsprüfungsbehörde dieser Gebietskörperschaft räumt § 54 HGrG das Recht ein, sich zur Klärung von Fragen, die bei der Prüfung der Betätigung der Gebietskörperschaft bei der GmbH auftreten, unmittelbar zu unterrichten und zu diesem Zweck den Betrieb, die Bücher und die Schriften der Gesellschaft einzusehen.
(a) Gebietskörperschaft, z.B. Stadt Münster, Kreis Steinfürt, Land Nordrhein-Westfalen etc.

§ 18
Nachschusspflicht

Über den Betrag der Stammeinlagen hinaus sind der/die Gesellschafter verpflichtet, die zur Erfüllung des Gesellschaftszweckes notwendigen Haushaltsmittel bereitzustellen.

§ 19
Kündigung des Gesellschaftsvertrages

1. Dieser Gesellschaftsvertrag kann von jedem Gesellschafter mit einer Frist von 24 Monaten jeweils zum 31. Juli eines Jahres gekündigt werden. Die Kündigung hat sowohl gegenüber der Gesellschaft als auch den anderen Gesellschaftern gegenüber durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.
2. Kündigt ein Gesellschafter, so ist er verpflichtet, seinen Geschäftsanteil auf einen oder mehrere der verbleibenden Gesellschafter oder auf einen von diesen benannten Dritten zu übertragen. Das Abtretungsentgelt beschränkt sich auf die Rückerstattung des eingezahlten Kapitalanteils.

§ 20
Auflösung der Gesellschaft

1. Die Auflösung der Gesellschaft oder die Änderung des Gesellschaftsvertrages kann nur mit einer 2/3 Mehrheit der abgegeben Stimmen erfolgen.
2. Bei Auflösung oder Aufhebung der Gesellschaft oder bei Wegfall ihres bisherigen Zwecks fällt das nach Abwicklung der Verbindlichkeiten verbleibende Gesellschaftsvermögen, soweit es die eingezahlten Kapitalanteile übersteigt, an .....(a)..... der/die/das es unmittelbar und ausschliesslich für gemeinnützige kulturelle Zwecke zu verwenden haben.

Anm.: (a) idR der/die Gesellschafter, z.B. "zu gleichen Teilen der Stadt Düsseldorf und dem Land Nordrhein-Westfahlen"; Voraussetzung ist, dass es sich hierbei um eine steuerbegünstigte Körperschaft oder eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt (vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 AO)

§ 21
Bekanntmachungen

Die Gesellschaft veröffentlicht ihre Bekanntmachungen im .....(a)..... .

Anm.: Publikation, z.B. Bundesanzeiger, das Amtsblatt einer Gemeinde oder Zeitung(en)

§ 22
Schlussbestimmungen

1. Die Gesellschaft trägt den Gründungsaufwand bis zu *einer Höhe von 5.000 DM.*
2. Sollte aus irgendeinem Grunde eine Bestimmung dieses Vertrages nichtig oder unwirksam sein, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt.

Anhang 3

NV Solo-Vertrag (Normalvertrag Solo) vom 19. April 1924

zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger

zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 9. Juni 1994 i. V. m. dem Tarifvertrag über die Weitergeltung des Normalvertrages Solo vom 8. Dez. 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 12. Juli 1993

§ 1

1. Die Bestimmungen dieses Vertrages beziehen sich nur auf die von Unternehmern stehender Theater mit Bühnenmitgliedern abzuschliessenden Dienstverträge.
2. Unter Bühnenmitgliedern im Sinne dieses Vertrages sind Einzeldarsteller, Kapellmeister, Spielleiter, Dramaturgen, Singchordirektoren, Tanzmeister, Repetitoren, Inspizienten und Souffleure sowie Personen in ähnlicher Stellung zu verstehen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:
Kabarettisten und Puppentheaterspieler gelten als Personen in ähnlicher Stellung.

§ 2

1. In dem Dienstvertrag müssen angegeben sein:
   a) bei darstellenden Mitgliedern die Kunstgattung und das Kunstfach; die Bezeichnung des Kunstfachs kann durch die Vereinbarung eines Rollengebiets näher gekennzeichnet oder ersetzt werden;
   b) das oder die Theater, an welchem das Mitglied Dienste zu leisten hat;
   c) die Zeit, für die der Dienstvertrag abgeschlossen wird, sowie die Kalendertage, an denen das Dienstverhältnis beginnt und endet.
2. Dienstverträge zwischen Unternehmern und Bühnenmitgliedern sollen schriftlich abgeschlossen oder nach Abschluss schriftlich bestätigt werden. Ergänzungen und Änderungen des Dienstvertrages sollen ebenfalls schriftliche Form haben.

§ 3

1. Im Dienstvertrag ist ein festes monatliches Gehalt zu vereinbaren. Es beträgt mindestens 2400.- DM monatlich und ab dem 1. Januar 1994 2500.- DM monatlich. Mit dem festen Gehalt sind die von dem Mitglied nach diesem Ta-

rifvertrag zu erbringenden Dienstleistungen abgegolten, soweit sich aus den Absätzen 2 und 3 nichts anderes ergibt.
2. Neben dem festen Gehalt können mit dem Mitglied als besondere Vergütung Spielgelder oder Obersinghonorare vereinbart werden.
3. Für die Mitwirkung
a) des Mitgliedes in weiteren an demselben Tage stattfindenden Aufführungen
b) des Mitgliedes in zwei gleichzeitig stattfindenden Aufführungen, wenn mit der Doppelbeschäftigung eine Erschwernis verbunden ist,
ist eine besondere angemessene Vergütung zu vereinbaren.
Die Vergütung für die Mitwirkung in den in Unterabsatz 1 Buchstabe a genannten Fällen ist im Dienstvertrag zu vereinbaren.
4. Das feste Gehalt nach Absatz 1 und in Monatsbeträgen vereinbarte besondere Vergütungen nach Absatz 3 (Bezüge) sind für den Kalendermonat zu berechnen und am Fünfzehnten eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Mitglied eingerichtetes Girokonto zu zahlen. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass das Mitglied am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Sonnabend oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Unternehmer, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- und Buchungsgebühren trägt der Empfänger. Die nicht in Monatsbeträgen vereinbarten besonderen Vergütungen nach Absatz 2 und 3 sind monatlich nachträglich, spätestens am Fünfzehnten des übernächsten Monats, mit den Bezügen nach Unterabsatz 1 zu zahlen. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die Bezüge und die besonderen Vergütungen nach Unterabsatz 2 unverzüglich zu überweisen.
5. Besteht der Anspruch auf die Bezüge (Absatz 4 Unterabsatz 1 Satz 1) nicht für alle Tage des Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.
6. Dem Mitglied ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabsatz 1:
Satz 2 gilt nicht für Privattheater. Privattheater sind Bühnen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, die nicht von einem Lande oder von einer Gemeinde oder von mehreren Gemeinden oder von einem Gemeindeverband oder von mehreren Gemeindeverbänden ganz oder überwiegend wirtschaftlich oder rechtlich getragen werden.

§ 4

1. Das Mitglied ist im Rahmen der vertraglich übernommenen Tätigkeit verpflichtet, an allen Veranstaltungen (Aufführungen und Proben) der im Dienstvertrag bezeichneten Bühne(n), auch wenn sie nicht im Theatergebäude stattfinden, mitzuwirken, soweit im Dienstvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist. Eine Probe, bei der das darstellende Mitglied mitwirkt, darf der Öffentlichkeit nur mit seiner Zustimmung zugänglich gemacht werden. Dies gilt nicht für öffentliche Generalproben.
2. Die Mitwirkungspflicht umfaßt, soweit im Dienstvertrag, nichts anderes vereinbart ist, die Mitwirkung bei auswärtigen Gesamtgastspielen, Festspielen, Werbeveranstaltungen, Leseveranstaltungen, Bunten Programmen, Matineen und ähnlichen Veranstaltungen. Diese gelten als Aufführungen. Das Mitglied kann die Mitwirkung bei einem Gesamtgastspiel außerhalb der Bundesrepublik Deutschland aus triftigen persönlichen Gründen ablehnen.
3. Die Mitwirkungspflicht umfasst die Mitwirkung

a) bei der unmittelbaren Übertragung durch Bildschirm und/oder Lautsprecher oder ähnliche technische Einrichtungen für den theatereigenen Gebrauch;

b) bei der Aufnahme auf Bild-, Ton- und/oder Bildtonträger zum Zwecke der Übertragung durch Bildschirm und/oder Lautsprecher oder ähnliche technische Einrichtungen für den theatereigenen Gebrauch,

c) bei der Aufnahme auf Bild-, Ton- und/oder Bildtonträger für Werbezwecke der Bühne oder ihres Rechtsträgers, wenn die Bild-, Ton- und/oder Bildtonträger unentgeltlich oder gegen eine Schutzgebühr abgegeben werden und nicht eine vor dem Abschluss des Dienstvertrages von dem darstellenden Mitglied mit einem Drittveranstalter getroffene Vereinbarung entgegensteht, die es dem Unternehmer bei Abschluss des Dienstvertrages auf Befragen schriftlich mitgeteilt hat.

In diesen Fällen wird dem Unternehmer das ausschliessliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht eingeräumt, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die in Erfüllung der vertraglichen Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis erworben wurden, zu nutzen oder im Falle des Buchstaben c durch Dritte unter Übertragung dieser Rechte nutzen zu lassen.
4. Unbeschadet des Absatzes 3 kann eine Mitwirkungspflicht im Dienstvertrag oder durch gesonderte Vereinbarung begründet werden für Veranstaltungen der Bühne, die

a) durch Bildschirm und/oder Lautsprecher oder ähnliche technische Einrichtungen öffentlich wahrnehmbar gemacht und/oder gesendet werden oder

b) auf Bild-, Ton- und/oder Bildtonträger zum Zwecke der Vervielfältigung und/oder Sendung aufgezeichnet werden.

Die Ansprüche aus dem Urheber- und Leistungsschutzrecht bleiben unberührt.
5. Wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist, besteht die Mitwirkungspflicht nach Absatz 1 und 3 auch für Veranstaltungen (Aufführungen und Proben)

a) bei den Bühnen, mit denen der Unternehmer eine Zusammenarbeit vereinbart hat,

b) bei höchstens zwei Bühnen, mit denen der Unternehmer erst nach Abschluss des Dienstvertrages eine Zusammenarbeit vereinbart,

c) bei den Bühnen, die der Unternehmer erst nach Abschluss des Dienstvertrages in Betrieb nimmt.

Hierdurch darf keine übermässige Belastung des Mitgliedes eintreten.
6. § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.
7. Das Mitglied hat bei auswärtigem Auftreten Anspruch auf angemessene Entschädigung für seine Mehrauslagen durch Ersatz der Fahrtkosten und Gewährung von Tagegeldern.

1. Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabsatz 1:
Zur Mitwirkung bei Proben für eine Aufführung ist das Mitglied auch dann verpflichtet, wenn die Hauptprobe, die Generalprobe und die Premiere in die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses fallen.
2. Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabsatz 1 Buchstabe a:
Der theatereigene Gebrauch umfasst die Übertragung innerhalb der für Theaterzwecke genutzten Räumlichkeiten, insbesondere bei Proben, Verständigungen und Aufführungen (auch für zu spät kommende Besucher).
3. Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabsatz 1 Buchstabe b:
Der theatereigene Gebrauch umfasst insbesondere die Verwendung der Bild-, Ton- und/ oder Bildtonträger bei Proben, Verständigungen, Aufführungen und Übertragungen innerhalb der für Theaterzwecke genutzten Räumlichkeiten sowie die Archivierung. Er umfasst nicht das Verleihen - ausgenommen für Forschungs- und/oder wissenschaftliche Lehrzwecke -, Vermieten oder den Verkauf von Bild-, Ton- und/oder Bildtonträgern. Die Aufnahmen sind nach Absetzung des Stückes vom Spielplan, spätestens nach Ablauf von drei Jahren nach der Aufnahme zu löschen, sofern die Aufnahmen nicht ausschliesslich für theaterarchivarische Zwecke verwendet werden sollen.
4. Protokollnotiz zu Absatz 4 Unterabsatz 1:
Veranstaltungen der Bühne sind Proben und Aufführungen, auch wenn sie für die öffentliche Wahrnehmbarmachung, Sendung oder Aufzeichnung besonders eingerichtet und/oder abschnittsweise mit oder ohne Zuschauer aufgezeichnet werden. § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 wird entsprechend angewendet.
5. Protokollnotiz zu Absatz 4:
Absatz 4 gilt nicht für Privattheater, für diese gelten §§ 3 Abs. 4, 4 Abs. 2 Normalvertrag Solo in der Fassung vom 1. Mai 1924 in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die Weitergeltung des Normalvertrages Solo vom 8. Dezember 1970. Die Protokollnotiz zu § 3 Abs. 1 Unterabsatz 1 gilt entsprechend.

§ 5

1. Art und Umfang der Dienste des Mitgliedes bestimmen sich im Rahmen der vertragsmässigen Begrenzung nach den Anordnungen der Leitung.

2. Dem Mitglied dürfen keine seinem vertraglichen Rollengebiet fernliegenden darstellerischen Aufgaben ohne seine ausdrückliche Zustimmung übertragen werden.
3. Glaubt das Mitglied zu der Erfüllung einer ihm zugeteilten Aufgabe nicht verpflichtet zu sein, so kann es das Schiedsgericht anrufen, insbesondere den für derartige Streitfälle vorgesehenen Vorentscheid herbeiführen. Bis zur Entscheidung hat das Mitglied die Aufgabe durchzuführen, vorbehaltlich aller Ansprüche, die ihm aus einer unberechtigten Zuteilung einer Aufgabe gegen den Unternehmer erwachsen.
4. Auf den Umstand allein, dass das Mitglied die Durchführung der Aufgabe vor der Entscheidung des Schiedsgerichts verweigert, kann eine sofortige Kündigung nicht begründet werden, wenn nicht in der Weigerung zugleich eine beharrliche Dienstverweigerung im Sinne des § 15 des Normalvertrages enthalten ist.
5. Das Mitglied hat auch Rollen und Partien von kleinerem Umfang zu übernehmen und bei Pantomimen mitzuwirken, wenn dies im Dienstvertrag vereinbart ist.
6. Besondere Vereinbarungen über die Art und den Umfang der Dienstleistungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Aufnahme in den Dienstvertrag.

§ 6

1. Der Unternehmer hat die Dienste des Mitgliedes abzunehmen; er hat das Mitglied angemessen zu beschäftigen. Als angemessen ist die Beschäftigung anzusehen, die sich im Rahmen des vertraglichen Rollengebietes hält und die sowohl den Interessen des Mitgliedes als auch den Interessen des Theaters gleichermassen gerecht wird.
2. Besondere Vereinbarungen darüber, was die Vertragsparteien als angemessene Beschäftigung ansehen, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Aufnahme in den Dienstvertrag.
3. Anspruch auf bestimmte Rollen oder Partien kann das Mitglied nur erheben, wenn sie ihm im Dienstvertrag ausdrücklich zugesagt sind (vgl. § 5 Abs. 6).
4. Das Mitglied hat ferner keinen Anspruch auf jede Rolle oder Partie seines Rollengebietes.

§ 7

1. Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und dem Mitglied, wonach das Mitglied vor Beginn und nach Beendigung seines Dienstverhältnisses oder für Zeiten, für die es keine vertragliche Vergütung bezieht, in der Ausübung seiner Kunst beschränkt wird, ist unzulässig.
2. Das Mitglied darf während der Zeit, für welche es die vertraglich festgesetzte Vergütung bezieht, eine Nebenbeschäftigung nur mit vorheriger Zustimmung des Unternehmers, die jederzeit widerrufen werden kann, ausüben. Die

Zustimmung darf nicht versagt oder widerrufen werden, wenn die Nebenbeschäftigung die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten des Mitgliedes oder sonstige berechtigte Interessen des Unternehmers nicht beeinträchtigt.
3. Wenn es sich um die Tätigkeit an einer anderen Bühne des Vertragsortes oder um die Mitwirkung an einer sonstigen Theateraufführung am Vertragsort oder um eine künstlerische Tätigkeit außerhalb des Vertragsorts handelt, kann der Unternehmer die Einwilligung versagen.
4. Für eine sonstige öffentliche künstlerische Tätigkeit am Vertragsort sowie für eine Tätigkeit beim Rundfunk oder Film (Tonfilm) kann das Mitglied die Einwilligung des Unternehmers nur dann verlangen, wenn durch die Tätigkeit weder die vertraglichen Verpflichtungen des Mitgliedes noch die Interessen des Theaters berührt werden können.
5. Für alle in den Absätzen 2 bis 4 genannten Nebenbeschäftigungen muss das Mitglied einen Antrag auf Einwilligung beim Unternehmer stellen. Der Unternehmer muss unverzüglich erklären, ob er die Einwilligung gibt oder ablehnt. Im Falle des Absatzes 4 kann das Mitglied gegen die Verweigerung der Einwilligung die Entscheidung des Schiedsgerichts anrufen, insbesondere die für derartige Fälle vorgesehene Vorentscheidung herbeiführen. Bis zur Entscheidung bleibt die angefochtene Anordnung des Unternehmens bestehen, unbeschadet aller etwaigen Schadensersatzansprüche des Mitglieds.

§ 8

1. Dem Mitglied werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gezahlt, es sei denn, dass es sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.
2. Dem Mitglied werden als Krankenbezüge gezahlt
   a) die Vergütung und die in Monatsbeträgen vereinbarten, nicht zum Ersatz von Aufwendungen dienenden besonderen Vergütungen bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit und
   b) bei einer länger als sechs Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der sechsten Woche ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 20. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss beträgt 100 v.H. des Nettoarbeitsentgelts, vermindert um die Barleistungen des Sozialversicherungsträgers. Durch Gesetz vorgesehene Abzüge von der Leistung des Sozialversicherungsträgers werden bei der Berechnung des Zuschusses nicht berücksichtigt. Bei den bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Versicherten werden die satzungsmässigen Barleistungen der sonst zuständigen Krankenkasse berücksichtigt, gleichgültig, welche Barleistungen das private Krankenversicherungsunternehmen gewährt. Nettoarbeitsentgelt sind die Vergütung und die in Monatsbeträgen vereinbarten, nicht zum Ersatz von Aufwendungen dienenden besonde-

ren Vergütungen, vermindert um die gesetzlichen Abzüge (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) und den Arbeitnehmeranteil zur Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.

3. Krankenbezüge nach Absatz 2 Buchstabe a werden nicht gezahlt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles, behält das Mitglied abweichend von Satz 1 den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn das Mitglied das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der das Mitglied zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt.

4. Krankenbezüge nach Absatz 2 Buchst. b werden nicht gezahlt,

a) wenn das Mitglied Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erhält,

b) wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch eingetreten ist,

c) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an das Mitglied Bezüge - ausgenommen eine Hinterbliebenenrente - aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Beträge, die über den nach Satz 1 dieses Unterab-satzes massgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt werden, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne von Satz 1 dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche des Mitglieds gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

5. Ist der Arbeitsvertrag nicht mindestens für die Dauer einer Spielzeit, sondern für einen kürzeren Zeitraum als acht Monate abgeschlossen, mindern sich die in Absatz 2 bestimmten Fristen entsprechend, soweit gesetzliche Vorschriften dem nicht entgegenstehen.

6. Wird das Mitglied infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert es wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Krankenbezüge gemäß Absatz 2 für einen weiteren Zeitraum von höchstens 20 Wochen nicht, wenn

1. es vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war, oder

2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

7. Schliesst sich an ein infolge Zeitablaufs beendetes Arbeitsverhältnis ein neues Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber an, beginnen die Fristen für die Zahlung der Krankenbezüge wegen einer in der vorangegangenen Spielzeit durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit nicht neu zu laufen.

8. Das Mitglied hat die Verhinderung, falls und insoweit sie der Unternehmer nicht anerkennt, zu beweisen. Der Unternehmer kann allgemein das Gutachten bestimmter Ärzte oder eines bestimmten Arztes zum Beweis der Verhinderung am Dienst fordern; er kann überdies im einzelnen Fall einen anderen Arzt bezeichnen. Der Unternehmer hat, wenn der von ihm beauftragte Arzt das verlangt, einen Facharzt beizuziehen. Die Kosten der Gutachten der von ihm bezeichneten Ärzte sowie des etwa beigezogenen Facharztes trägt der Unternehmer, falls nicht böswilliges Verhalten des Mitglieds vorliegt.

§ 8a

1. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, hat das Mitglied

a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,

b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und

c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass es über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen aus § 8 zurückzubehalten.

2. Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach § 8, erhält das Mitglied den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Mitgliedes nicht vernachlässigt werden.

§ 9

1. Der Unternehmer hat dem Mitglied die zur Aufführung eines Bühnenwerkes erforderlichen Kleidungs-, Ausrüstungs- und Schmuckstücke sowie Perücken zur Verfügung zu stellen.

2. Ausgenommen sind Leibwäsche sowie solche Kleidungsstücke, die das Mitglied zu seinem persönlichen Gebrauch besitzen muss. Das sind:

a) bei Männern: ein Strassenanzug, ein dunkler Abendanzug, ein Sommer- und ein Wintermantel,

b) bei Frauen: ein Strassenkleid, ein Abendkleid, ein Sommer- und ein Wintermantel,

c) bei beiden Geschlechtern: das zu den unter den Buchstaben a und b angegebenen Kleidungsstücken jeweils gehörende Schuhwerk und die dazu gehörende Kopf- und Handbekleidung.

3. Die auf der Bühne zum Zwecke des Bühnengebrauchs getragenen Kleidungsstücke des Mitgliedes hat der Unternehmer auf seine Kosten instandzusetzen (kleine Ausbesserungen, Reinigen und Aufbügeln).

§ 10

1. Eine Vereinbarung, wonach ein Vertrag durch Kündigung gelöst werden kann, ist nur dann wirksam, wenn beiden Teilen das gleiche Recht eingeräumt wird. Sind ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist. Die Kündigung kann nur für den Schluss eines Vertragsjahres oder einer Spielzeit vereinbart werden.
2. Kündigungen bedürfen in jedem Falle der schriftlichen Form.
3. Der Unternehmer kann sich auf eine Vereinbarung, nach der für ihn allein der Dienstvertrag nur unter einer Bedingung oder überhaupt nicht verbindlich sein soll, unbeschadet der Bestimmungen in den §§ 12 und 13, nicht berufen.

§ 11

1. Eine Vereinbarung, wonach in einer Probezeit vom Unternehmer gekündigt werden darf (Probemonat), ist unzulässig.
2. Der Unternehmer kann sich nicht das Recht vorbehalten, durch einseitige Erklärung:
   a) das Mitglied unter Kürzung oder Wegfall der vertraglichen Vergütungen zu beurlauben;
   b) den Dienstvertrag über die vereinbarte Zeit hinaus zu verlängern.

§ 12

1. Bei Anstellung eines Bühnenmitgliedes kann sich der Unternehmer vertraglich ausbedingen, dass er erst nach einem oder mehreren Gastspielen an den Vertrag gebunden ist.
2. Die Gastspiele haben binnen einer Frist von sechs Wochen nach dem Abschluss des Vertrages stattzufinden. Bei Verträgen von mindestens zweijähriger Dauer erweitert sich die Frist, innerhalb derer das Gastspiel stattzufinden hat, wie folgt:
   auf ein Vierteljahr, wenn der Vertrag im Laufe der übernächsten Spielzeit,
   auf ein Jahr, wenn er im Laufe einer späteren Spielzeit
in Kraft tritt.
3. Der Unternehmer bleibt an den Vertrag gebunden, wenn er den Rücktritt nicht innerhalb sieben Tagen nach dem letzten Gastspiel erklärt. Es genügt, wenn die Erklärung innerhalb der Frist durch Brief oder Telegramm eingeschrieben an das Bühnenmitglied abgesandt wird.

4. Finden die Gastspiele durch Verschulden des Mitgliedes in der dafür bestimmten Frist nicht statt, so kann der Unternehmer den Rücktritt binnen sieben Tagen nach Ablauf der Frist erklären. Er ist an den Vertrag gebunden, wenn die Erklärung nicht rechtzeitig abgegeben wird.
5. Die in Absatz 1 zugelassene Vereinbarung darf von dem Unternehmer immer nur mit einem Vertreter der zu besetzenden Stelle abgeschlossen werden; das Bühnenmitglied darf gleichzeitig nur mit einem Unternehmer abschliessen.
6. Hält der Unternehmer bei dem Abschluss einer gemäss diesem Paragraphen getroffenen Vereinbarung die vorstehenden Bestimmungen nicht ein, so ist das Mitglied berechtigt, den Vertrag für rechtswirksam oder für nichtig zu erklären. Die Erklärung muss innerhalb einer Frist von sieben Tagen abgegeben werden, die von dem Tag an rechnet, an dem der Unternehmer das Mitglied zur Abgabe der Erklärung aufgefordert hat. Wird die Erklärung innerhalb der Frist nicht abgegeben, so ist der Vertrag gültig.

§ 13

1. Bei Anfängern kann der Unternehmer, sofern der Vertrag für mehrere Spielzeiten abgeschlossen wird, sich das Recht vorbehalten, bis zum 1. Januar für den Schluss der ersten Spielzeit zu kündigen.
2. Anfänger sind Bühnenmitglieder, die hauptberuflich an einem Theater vertraglich beschäftigt werden, während der ersten zwei Jahre seit Beginn ihrer hauptberuflichen Bühnentätigkeit. War der Anfänger in dieser Zeit weder zwei Winterspielzeiten noch volle zwölf Monate tätig, so verlängert sich die Anfängerzeit bis Ende der Spielzeit, in welcher die Voraussetzungen erfüllt werden.

§ 14

Als Vertragsbruch gilt es:
1. wenn der Unternehmer das Mitglied in rechtswidriger, schuldhafter Weise entlässt;
2. wenn das Mitglied seine Stellung in rechtswidriger, schuldhafter Weise nicht antritt oder aufgibt;
3. wenn ein Vertragsteil durch schuldhaft-vertragswidriges Verhalten den anderen Vertragsteil nötigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

§ 15

1. Der Vertrag kann von jedem Teil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündig werden wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrages ist der Umstand, auf Grund dessen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses einer Vertragspartei

nicht mehr zugemutet werden kann, insbesondere Tätlichkeiten, erhebliche Beleidigungen, unsittliche Zumutungen, beharrliche Verweigerung oder schwere Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Zahlung der Vertragsvergütungen.

§ 16

Wird eine Vertragsstrafe vereinbart, so finden die §§ 339-343 BGB Anwendung

§ 17

1. Verfehlungen gegen die dienstlichen Verpflichtungen werden vom Unternehmer gemeinsam mit dem Ordnungsausschuss durch Ordnungsstrafen nach Massgabe der zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger vereinbarten Hausordnung geahndet.
2. Einigen sich der Unternehmer und der Ordnungsausschuss nicht, so entscheidet auf Antrag des Unternehmers oder des Ordnungsausschusses das zuständige Bezirksschiedsgericht endgültig.
3. Alle Ordnungsstrafen müssen zu solchen wohltätigen oder gemeinnützigen Einrichtungen verwendet werden, die den Bühnenmitgliedem zugute kommen.

§ 18

1. Das Bühnenmitglied ist nicht verpflichtet, an einem Sonntag oder gesetzlich anerkannten Feiertag sowie nach Beschäftigung in einer Abendaufführung an einer Probe teilzunehmen, wenn nicht besondere Umstände, insbesondere eine Störung des Spielplanes oder des Betriebs oder ein Gastspiel es notwendig machen, die Probe zu dieser Zei abzuhalten. In der Vorprobenzeit hat das Mitglied auch an Sonn- und Feiertagen in Proben mitzuwirken die in der sonst für Nachmittags- und Abendvorstellungen üblichen Zeit stattfinden.
2. Nach dem Ende der Abendaufführung oder nach der Heimkehr von auswärtigen Gesamtgastspielen zur Nachtzeit (Nachtruhezeit) ist dem Mitglied eine elfstündige Ruhezeit zu gewähren. Bei Landesbühnen kann der Ruhezeit nach Satz 1 bei der Rückfahrt von einem auswärtigen Gesamtgastspiel die Hälfte der Rückfahrzeit jedoch nicht mehr als eine Stunde,
zugerechnet werden; dabei sind 50 Fahrkilometer einer Stunde gleichzusetzen. Im übrigen kann die Ruhezeit mit Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamts verkürzt werden.
3. Ausser bei Haupt- und Generalproben ist das Mitglied nicht verpflichtet, in einer Probe während der letzten vier Stunden vor Beginn seiner Tätigkeit in einer Aufführung mitzuwirken, es sei denn, dass Spielplan oder Betriebsstörungen oder Gastspiele am Theater eine Verkürzung der Ruhezeit notwendig machen. Bei Nachmittagsvorstellungen oder auswärtigen Gesamtgastspielen

des Theaters kann die Ruhezeit auf drei Stunden verkürzt werden. Unter Beginn der Tätigkeit ist der Zeitpunkt zu verstehen, in dem das Mitglied im Theater erscheinen muss. Als Hauptprobe gilt nur die letzte Probe vor der Generalprobe. Durch die Verkürzung der Ruhezeit darf keine übermäßige Belastung des Mitgliedes eintreten. Auch zwischen zwei Proben ist dem Mitglied eine angemessene Ruhezeit einzuräumen.
4. Ob bei Gastspielen am Theater sowie bei Spielplan- und Betriebsstörungen ein Mitglied zur Teilnahme an einer Probe ausnahmsweise verpflichtet ist, bestimmt der Unternehmer im Einverständnis mit dem Ortsausschuss der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger. Dieser Bestimmung hat das Mitglied Folge zu leisten.
5. Überdies kann zwischen dem Unternehmer und dem Ortsausschuss der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger für die Dauer einer Spielzeit bindend vereinbart werden, unter welchen Voraussetzungen eine Verkürzung der Ruhezeit ausserdem noch eintritt und welcher Ausgleich hierfür gewährt werden soll.

§ 19

1. Dem Mitglied ist vom Unternehmer auf Verlangen angemessene Zeit zur Erlangung einer neuen Anstellung zu gewähren. Der Zeitpunkt und die Dauer des Urlaubs sind derart zu bestimmen, dass dem Unternehmer durch die Beurlaubung kein unverhältnismässiger Nachteil entsteht.
2. Für die Dauer dieses Urlaubs hat das Mitglied keinen Anspruch auf Vergütung aus dem Dienstverhältnis, wenn es in dieser Zeit Vergütung für seine Gastspieltätigkeit erhält.

§ 20

1. Auf Gastspielverträge finden die Bestimmungen der §§ 1 bis 19 dieses Vertrages keine Anwendung.
2. Gastspielverträge sind Verträge, die der Unternehmer zur Ergänzung seines ständigen Personals und zur Ausgestaltung seines Spielplans mit Bühnenkünstlem in der Weise abschliesst, dass sie nicht als ständige Mitglieder angestellt, sondern nur zur Mitwirkung für eine bestimmte Anzahl von Aufführungen, aber für nicht mehr als zweiundsiebzig während der Spielzeit, verpflichtet werden.
3. Bei Serientheatern liegt ein Gastspielvertrag nur vor, wenn das dem Gast bewilligte Entgelt die festen Bezüge der meisten an demselben Unternehmen fest angestellten Mitglieder weit übersteigt; in diesem Falle fällt die vorstehend festgesetzte ziffernmässige Beschränkung der Aufführung fort.
4. Weiterer Voraussetzungen als der in Absatz 2 und 3 bezeichneten bedarf es zur Annahme des Vorliegens eines Gastspielvertrages nicht. Verträge, die nur

zur Umgehung der Anstellung von ständigen Mitgliedern geschlossen werden, gelten nicht als Gastspielverträge.

§ 20a

Ansprüche aus dem Dienstvertrag entfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitglied oder dem Unternehmer schriftlich geltend gemacht werden. Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

§ 21

Für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes zwischen dem Unternehmer und dem Bühnenmitglied sind unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschliesslich die von den vertragschliessenden Parteien dieses Tarifvertrages nach Massgabe der vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnung eingesetzten Schiedsgerichte zuständig.

§ 22

Die Bestimmungen dieses Vertrages gelten auch für Dienstverträge, die im Ausland geschlossen sind, wenn die Dienste an inländischen Theatern zu leisten sind.

§ 23

Die Kosten des Vertrages an Stempel- und gegebenenfalls an Vermittlungsgebühr tragen beide Teile je zur Hälfte.

§ 23a

Für die

a) Mitglieder, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Unternehmer fortbestanden hat, sowie

b) Mitglieder, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und keinen Zuschuss gemäss § 257 SGB erhalten, die am 30. Juni 1994 zu einem Unternehmen, das Mitglied im Deutschen Bühnenverein ist, in einem Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des NV Solo gestanden haben, und die mit einem anderen Unternehmen, das Mitglied im Deutschen Bühnenverein ist, einen Arbeitsvertrag, der zum 1. Juli 1994 oder später wirksam wird, auf der Grundlage des NV Solo abschliessen,

gilt anstelle des § 8 und § 8a für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Dienstunfähigkeit werden Krankheitsbezüge gewährt, es sei denn, dass sich das Mitglied die Dienstunfähigkeit vorsätzlich oder grobfahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. Wenn der Dienstvertrag mindestens für die Dauer einer Spielzeit abgeschlossen ist, werden

a) den nichtkrankenversicherungspflichtigen Mitgliedern, die keinen Zuschuss nach § 257 SGB V erhalten, die vertraglich vereinbarten festen Bezüge für sechs Wochen in voller Höhe und für weitere vierzehn Wochen zur Hälfte gezahlt,

b) den krankenversicherungspflichtigen Mitgliedern und den nichtkrankenversicherungspflichtigen Mitgliedern, die einen Zuschuss nach § 257 SGB V erhalten, für sechs Wochen die vollen vertraglich vereinbarten festen Bezüge und für weitere vierzehn Wochen ein Krankengeldzuschuss gezahlt. Der Krankengeldzuschuß beträgt 100 v.H. der Nettobezüge, vermindert um die Barleistungen des Sozialversicherungsträgers. Durch Gesetz vorgesehene Abzüge von der Leistung des Sozialversicherungsträgers werden bei der Berechnung des Zuschusses nicht berücksichtigt. Bei den bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Versicherten werden die satzungsmässigen Barleistungen der sonst zuständigen Krankenkasse berücksichtigt, gleichgültig, welche Barleistung das private Krankenversicherungsunternehmen gewährt. Nettobezüge sind die vertraglich vereinbarten festen (Brutto-)Bezüge, vermindert um die gesetzlichen Abzüge (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) und den Arbeitnehmeranteil zur Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus,

b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an das Mitglied Bezüge - ausgenommen eine Hinterbliebenenrente - aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Liegt dieser Zeitpunkt vor dem Ende der 16. Woche der Arbeitsunfihigkeit, werden die Kranken-bezüge nach Unterabsatz 2 Buchstabe a bis zum Ende der 16. Woche gezahlt, längstens jedoch fürzwei Monate vom Beginn der Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung an. Beträge, die über den nach Satz 1 oder Satz 2 dieses Unterabsatzes massgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Ansprüche des Mitglieds gehen insoweit auf den Unternehmer über.

Kündigt der Unternehmer das Dienstverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles nach § 15, behält das Mitglied abweichend von Unterabsatz 3 Buchstabe a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn das Mitglied das Dienstverhältnis aus einem von dem Unternehmer zu vertretenden Grunde kündigt, der das Mitglied zu einer ausserordentlichen Kündigung berechtigt. Wenn der Dienstvertrag für einen kürzeren Zeitraum als acht Monate abgeschlossen ist, so mindern sich die in Unterabsatz 2 und in Unterabsatz 4 bestimmten Fristen entsprechend. Schliesst sich an ein infolge Zeitablaufs beendetes Vertragsverhältnis ein neues Vertragsverhältnis bei demselben Unternehmer an, z.B. infolge Unterbleibens von Nichtverlängerungsmitteilungen, so beginnen unbeschadet der Beendigung des bisherigen Vertragsverhältnisses die Fristen für die Zahlung der Krankenbezüge wegen der Krankheit, an der das Mitglied in der vorangegangenen Spielzeit erkrankt war, nicht neu zu laufen.

2. Hat das Mitglied nach einer Erkrankung den Dienst ohne Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über seine Dienstfähigkeit wieder angetreten und erkrankt es innerhalb von vier Wochen nach dem Dienstantritt erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der in Absatz 1 vorgesehenen Zeiten gewährt. Im übrigen ist die Zusammenrechnung verschiedener Krankheitszustände unzulässig.

3. Ist die Dienstunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so beschränken sich die Ansprüche aus Absatz 1 auf den Zeitraum eines Tages. Das Mitglied erhält darüber hinaus einen Vorschuss gemäss Absatz 1, wenn es

a) dem Unternehmer unverzüglich die Umstände mitteilt, unter denen die Dienstunfähigkeit herbeigeführt worden ist, und

b) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Dienstunfähigkeit an den Unternehmer abtritt und erklärt, dass es noch nicht über sie verfügt hat.

Soweit von dem Dritten Schadensersatz erlangt wird, gelten die Vorschüsse des Unternehmers als zurückgezahlt. Soweit von dem Dritten Schadensersatz nicht erlangt wird, verzichtet der Unternehmer auf Rückzahlung der Vorschüsse, wenn die Nichterlangung des Schadenersatzes nicht auf das Verhalten oder auf Handlungen des Mitglieds zurückzuführen ist. Übersteigt der erlangte Schadensersatz den Betrag der vom Unternehmer gezahlten Vorschüsse, so erhält den Unterschiedsbetrag das Mitglied; bei der Verfolgung des Schadensersatzanspruches durch den Unternehmer darf ein über den Anspruch des Unternehmers hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Mitgliedes nicht vernachlässigt werden. Die Verpflichtung aus Buchstaben a und b entfällt, wenn das Mitglied die Rückzahlung der Vorschüsse des Unternehmers auf andere Weise sicherstellt.

4. Das Mitglied hat die Verhinderung, falls und insoweit sie der Unternehmer nicht anerkennt zu beweisen. Der Unternehmer kann allgemein das Gutachten bestimmter Ärzte oder eines bestimmten Arztes zum Beweis der Verhinderung

am Dienst fordern; er kann überdies im einzelnen Fall einen anderen Arzt bezeichnen. Der Unternehmer hat, wenn der von ihm beauftragte Arzt das verlangt, einen Facharzt beizuziehen.
5. Die Kosten der Gutachten der von ihm bezeichneten Ärzte sowie des etwa beigezogenen Facharztes (Absatz 4) trägt der Unternehmer, falls nicht böswilliges Verhalten des Mitglieds vorliegt.
6. Bestätigt der Arzt die Verhinderung, so hat der Unternehmer die Krankenbezüge nach Massgabe der Vorschriften des Absatzes 1 zu zahlen.
7. Hat der Unternehmer einen Arzt nicht oder nicht unverzüglich bezeichnet, so gilt zunächst das Gutachten des vom Mitglied beigezogenen Arztes vorbehaltlich des Rechts beider Teile auf schiedsgerichtliche Entscheidung.

§ 24
Übergangsregelung für das Beitrittsgebiet

Für die Mitglieder, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, gelten folgende Übergangsregelungen:
1. (gestrichen)
2. Es gelten folgende Tarifverträge:
   a) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Tarifvertrages vom 23. November 1977 über die Mitteilungspflicht,
   b) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Anhebung der Gagen für die Bühnenmitglieder und bühnentechnischen Angestellten im Beitrittsgebiet,
   c) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Anpassungsrahmentarifvertrages vom 3. Juni 1966,
   d) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übemahme des Tarifvertrages vom 23. Oktober 1973 über eine Zuwendung für Bühnenmitglieder,
   e) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Tarifvertrages über die Gewährung von freien Tagen für Bühnenmitglieder vom 29. Juni 1989,
   f) Dritter Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Urlaubstarifvertrages vom 13. Mai 1975,
   g) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 über ein Urlaubsgeld für Bühnenmitglieder und bühnentechnische Angestellte im Beitrittsgebiet,
   h) Dritter Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Tarifvertrages über ein Sterbegeld vom 17. Mai 1976,
   i) Dritter Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Tarifvertrages über zusätzlichen Mutterschutz vom 17. Mai 1976,

j) Tarifvertrag vom 18. Juni 1991 zur Änderung und Übernahme des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Bühnenmitglieder vom 26. Januar 1971.

3. Der Tarifvertrag über die Verbesserung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung von Bühnenangehörigen vom 11. Juni 1963 findet keine Anwendung.

§ 24a

Der Rahmenkollektivvertrag Theater/Orchester, registriert unter Nr. 90/87 am 10. August 1987, tritt für die unter den Normalvertrag Solo fallenden Mitglieder mit Wirkung vom 1. Juli 1991 ausser Kraft.

Hausordnung NV Solo / Hausordnung (Betriebsordnung)

§ 1

Es ist die vornehmste Pflicht des Mitgliedes, nach Kräften zur Sicherstellung des künstlerischen Betriebes des Theaters beizutragen.

§ 2

1. Urlaubsgesuche sind auf dem vorgeschriebenen Vordruck einzureichen. Das Urlaubsgesuch muss den Zweck des Urlaubs und die genaue Adresse des Mitgliedes während seines Urlaubs enthalten. Der Urlaub gilt erst dann als bewilligt, wenn er von der Bühnenleitung auf dem vorgeschriebenen Urlaubsschein schriftlich bestätigt ist. Der Urlaubsschein ist unverzüglich auszustellen.
2. Ein etwaiger Widerruf des Urlaubs ist schriftlich vorzubehalten. Der Vorbehalt ist nur dann zulässig, wenn besondere Gründe vorliegen.

§ 3

Ist das Mitglied ausserhalb des Dienstortes erkrankt, so hat es gleichwohl nach Ablauf seines Urlaubes zurückzukehren. Kann dem Mitglied die sofortige Reise nicht zugemutet werden, so hat es unverzüglich den Bühnenleiter unter Angabe der Gründe zu verständigen. Der Bühnenleiter kann die Erstattung eines Gutachtens des von ihm bezeichneten Arztes fordern.

§ 4

Das Mitglied ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es bis vier Uhr nachmittags, mindestens aber bis drei Stunden vor Beginn der Vorstellung, zu erreichen ist.

§ 5

Der Bühnenleiter hat regelmässig Sprechstunden für die Mitglieder abzuhalten, und zwar mindestens zweimal in der Woche. Ist er verhindert, so hat er einen Vertreter zu bestellen. Die Mitglieder haben ihre dienstlichen Angelegenheiten in dieser Sprechstunde vorzubringen.

§ 6

1. Jedes Mitglied hat Unpässlichkeit oder Erkrankung, gleichviel ob es an dem Tag in Proben oder Vorstellungen beschäftigt ist oder nicht, der Bühnenleitung auf dem schnellsten Wege mitzuteilen; auf alle Fälle ist die Anzeige auch schriftlich mit der Aufschrift "Krankmeldung" auf dem Briefumschlag möglichst unter Beifügung eines ärztlichen Zeugnisses zu erstatten.
2. (gestrichen)
3. Bei Absagen sind die Rollen und Partien mit zurückzusenden.
4. Das Mitglied hat sich schriftlich gesund zu melden

§ 7

1. Die wöchentlich bekanntgegebene Spiel- und Probeneinteilung gilt als Arbeitsplan. Proben und Vorstellungen sind durch Anschlag im Theater bekanntzugeben.
2. Alle Abänderungen sind durch Anschlag im Theater bekanntzugeben. Die Mitglieder haben sich von etwaigen Änderungen des Arbeitsplans durch Einsichtnahme in die Anschläge zu unterrichten. Nach 14 Uhr eintretende Änderungen für denselben Abend oder den nächsten Tag sind den Mitgliedern besonders mitzuteilen.
3. Bei allen Vorstellungen hat sich das darin beschäftigte Mitglied mindestens eine halbe Stunde vor Beginn des Aktes, in dem es aufzutreten hat, in seinem Ankleideraum einzufinden.
4. Die Ankleider und Ankleiderinnen sind verpflichtet, Verspätungen sofort der von dem Bühnenleiter bezeichneten Stelle zu melden.
5. Proben und Vorstellungen dürfen durch den Aufenthalt unbeschäftigter Mitglieder auf der Bühne nicht gestört werden. Jedes Mitglied ist bei den Proben und Aufführungen für den richtigen und rechtzeitigen Auftritt selbst verantwortlich.

§ 8

Das Mitglied hat den Empfang von Rollen oder Partien schriftlich zu bestätigen. Ein etwaiger Einspruch gegen die Zuteilung einer Rolle oder Partie muss bei der dafür zuständigen Stelle erhoben werden. Für die Behandlung des Einspruchs gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 3 des Normalvertrages.

§ 9

1. Das Mitglied hat dem Unternehmer auf sein Verlangen ein Verzeichnis aller bereits von ihm dargestellten und studierten Rollen und Partien einzureichen.
2. Alle Rollen und Partien müssen in angemessener Frist dargestellt werden können.
3. Auch der Spielleiter und der Kapellmeister sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Frist zu erfüllen. Der Unternehmer hat ihnen das Material rechtzeitig auszuhändigen.

§10

1. Die Aufrechterhaltung der Ordnung steht dem Bühnenleiter zu.
2. Sämtliche Verstösse gegen die Ordnung sind unverzüglich von dem zuständigen Bühnenvorstand dem Bühnenleiter mitzuteilen.
3. Ordnungsstrafen dürfen im einzelnen Fall den Betrag der festen Bezüge für eine Woche nicht übersteigen.
4. Der Ordnungsausschuss besteht aus drei bis fünf Mitgliedern und gleichvielen Ersatzmitgliedern. Sie werden von den Mitgliedern gewählt.
5. Ist ein Mitglied des Ordnungsausschusses Partei, so ist an seiner Stelle ein Ersatzmitglied zuzuziehen.
6. Der Ordnungsausschuß wählt seinen Obmann.
7. Die Beratungen des Ordnungsausschusses sind vertraulich. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst.
8. Bei dienstlichen Streitigkeiten zwischen einem Mitglied und einem Bühnenvorstand hat der Entscheidung der zuständigen Stelle ein Sühneversuch vor dem Bühnenleiter und dem Obmann des Ordnungsausschusses vorauszugehen.
9. Alle den Betrieb berührenden Streitigkeiten, die unter den Mitgliedern entstehen, sind zunächst dem Ordnungsausschuss zur Schlichtung zu unterbreiten. Der Ordnungsausschuss kann dem Bühnenleiter ein Gutachten erstatten.

Anhang 4

Gesamtarbeitsvertrag für das künstlerische Solopersonal (CH)

I. Geltungsbereich und Rechtswirkungen des Gesamtarbeitsvertrages

Art. 1 Persönlicher Geltungsbereich

1) Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ordnet die Rechtsbeziehungen:

a) zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband (SBV) und dem Schweizerischen Bühnenkünstlerverband, Sektion VPOD (SBKV);
b) zwischen den dem SBV angeschlossenen Theatern (Bühnenleitungen) einerseits und dem von ihnen beschäftigten künstlerischen Solopersonal (Bühnenmitglieder) andererseits.

2) Nicht als Bühnenmitglieder im Sinne von Abs. 1 lit. b des GAV gelten Gäste, die für höchstens 9 Vorstellungen pro Spielzeit engagiert sind.

Art. 2 Zeitlicher Geltungsbereich

1) Die Rechtswirksamkeit des vorliegenden GAV beginnt am 1. August 1981.
2) Der GAV gilt für eine feste Dauer von fünf Jahren vereinbart. Er kann von jedem der vertragsschliessenden Verbände unter Wahrung einer zweijährigen Frist, somit erstmals am 31. Juli 1984 per 31. Juli 1986 gekündigt werden. Wird der GAV von keinem der vertragsschliessenden Verbände gekündigt, so verlängert er sich jeweils stillschweigend um zwei weitere Jahre.
3) Abweichende Bestimmungen bereits bestehender Arbeitsverträge werden mit Inkrafttreten des vorliegenden GAV durch dessen Bestimmungen ersetzt.

Art. 3 Rechtswirkungen des GAV

1) Bestimmungen von Arbeitsverträgen zwischen Bühnenleitungen und Bühnenmitgliedern, welche denen des GAV widersprechen, sind nichtig. Die nichtigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages werden durch die Bestimmungen des GAV ersetzt (Art. 356 ff. OR).
2) Vom GAV abweichende, schriftlich vereinbarte Bestimmungen von Arbeitsverträgen zugunsten des Bühnenmitgliedes sind rechtsgültig.

Art. 4 Beteiligung und Anschluss

1) Beteiligt am GAV im Sinne von Art. 356 ff. OR sind ausser den dem SBV angeschlossenen Theatern und den Mitgliedern des SBKV die Theater- und Bühnenmitglieder, die sich durch schriftliche Erklärung dem GAV vorbehaltlos anschliessen und unterziehen.
2) Für Bühnenmitglieder ist der Anschluss für die Dauer ihrer Tätigkeit an einem dem GAV unterstehenden Theater obligatorisch. Die Mitglieder des

SBV und die weiteren dem GAV angeschlossenen Theater dürfen deshalb nur Personen beschäftigen, die die Anschluss- und vorbehaltlose Anerkennungserklärung abgeben.
3) Der Anschluss von Theatern, die dem SBV nicht angehören, bleibt vorbehalten. Er bedarf der Zustimmung der GAV-Parteien.

Art. 5 Solidaritätsbeitrag
1) Werden Bühnenkünstler beschäftigt, die nicht Mitglied des SBKV sind, so hat die Bühnenleitung von ihnen einen Solidaritätsbeitrag in der Höhe von 1% der Gage, höchstens aber Fr. 30.- pro Monat zu erheben und bei jeder Gagenzahlung von der Gage abzuziehen. Den Mitgliedern des SBKV gleichgestellt sind Mitglieder der mit dem SBKV kartellierten deutschen «Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger» und österreichischen «Sektion Bühnenangehörige der Gewerkschaft Kunst, Medien und freie Berufe», sofern ihr Engagement in der Schweiz drei Monate nicht übersteigt. Der Nachweis der Mitgliedschaft bei den vom Solidaritätsbeitrag befreienden Organisationen obliegt dem Bühnenmitglied.
2) Ausgenommen von der Pflicht zur Leistung des Solidaritätsbeitrages sind Gastspielensembles sowie Einzelgastspiele (Abendverträge) von Solisten. Gäste mit Stückverträgen sind vom Solidaritätsbeitrag befreit, wenn sich ihr Auftreten auf 9 Vorstellungen beschränkt; treten sie öfter auf, so werden sie für die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit beitragspflichtig.
3) Der Solidaritätsbeitrag ist ein Beitrag an die den GAV-Parteien entstehenden administrativen Kosten zur Vorbereitung und Durchführung des GAV sowie ein Ausgleich für die Vorteile, die dem Nichtmitglied des SBKV durch den GAV zukommen. Er fällt je zur Hälfte an den SBKV und den SBV.

II. Bühnenarbeitsrecht

A. Inhalt und Form des Arbeitsvertrages

Art. 6 GAV und Arbeitsvertrag
Der Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Bühnenleitung und Bühnenmitglied kann innerhalb der Schranken des GAV (Art. 3) beliebig vereinbart werden.

Art. 7 Notwendiger Inhalt des Arbeitsvertrages
Im Arbeitsvertrag zwischen Bühnenleitung und Bühnenmitglied muss vereinbart werden:

a) das oder die Theater, an denen das Bühnenmitglied Arbeit zu leisten hat;
b) Kunstgattung und Kunstfach bzw. Kunstfächer, für die das Bühnenmitglied verpflichtet werden soll; die Bezeichnung des Kunstfa-

ches kann durch ein Rollenverzeichnis oder durch die Vereinbarung eines Rollengebietes gekennzeichnet oder ersetzt werden;
c)die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
d) die Vergütungen an das Bühnenmitglied (Gage, Spielgelder, Sondervergütungen, Ferienregelung, Unfallversicherung und allfällige Alters- und Krankenversicherung nach deren Einführung).

Art. 8 Unzulässiger Vertragsinhalt
1. Die Vereinbarung einer Probezeit mit Bühnenmitgliedern ist nichtig.
2. Vertragsbestimmungen, mit denen sich die Bühnenleitung das Recht vorbehält, durch einseitige Erklärung das Bühnenmitglied unter Kürzung oder Wegfall der vertraglichen Vergütung zu beurlauben oder den Vertrag über die vereinbarte Zeit hinaus zu verlängern, sind nichtig.

Art. 9 Form des Arbeitsvertrages
1. Für den Abschluss von Arbeitsverträgen zwischen Bühnenleitung und Bühnenmitglied ist zur Vermeidung von Nichtigkeit das mit Abschluss des vorliegenden GAV von den vertragsschliessenden Verbänden verfasste Arbeitsvertragsformular zu verwenden. Jedem Arbeitsvertrag ist ein Exemplar des GAV beizufügen. Neuauflagen des GAV werden zwischen den GAV-Parteien einvernehmlich getätigt und die Druckkosten von ihnen je zur Hälfte getragen.
2. Besondere Vereinbarungen sowie Ergänzungen und Änderungen eines bestehenden Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

Art. 10 Stellenvermittlungsgebühr
1. Eine allfällige Stellenvermittlungsgebühr tragen die Arbeitsvertragsparteien je zur Hälfte, sofern die Vermittlungsstelle vorher von beiden Teilen anerkannt worden ist.
2. Die Bühnenleitung ist verpflichtet, dem zum Vorsprechen, Vorsingen oder Vortanzen ausdrücklich eingeladenen Bühnenkünstler die Reisespesen zu ersetzen, wenn diese nicht von einer anderen Institution übernommen werden.

B. Rechte und Pftichten der Arbeitsvertragsparteien

Art. 11 Vertragsbezüge des Bühnenmitgliedes
1. Dem Bühnenmitglied muss ein festes Gehalt in Form einer monatlichen Gage gewährt werden, dessen Höhe eine angemessene Sicherung des wirtschaftlichen Auskommens des Bühnenmitgliedes gewährleistet. Die an den einzelnen Theatern geltende Mindestgage wird durch eine von den Verbänden gewählte paritätische Tarifkommission jeweils in der ersten Hälfte des Monats Januar für die kommende Spielzeit festgelegt. Dem GAV wird eine Liste der an den einzelnen Vertragstheatern geltenden Mindestgagen beigefügt.

2. Die Auszahlung der Monatsgage hat in regelmässigen Abständen zu erfolgen und ist spätestens am Monatsende fällig.

Art. 12 Sondervergütungen

1. Für die Mitwirkung in einer zweiten am gleichen Tag stattfindenden Vorstellung ist dem Bühnenmitglied neben seinen vertraglichen festen Bezügen eine Sondervergütung (Doppelhonorar) zu bezahlen, deren Höhe zwischen Bühnenleitung und SBKV-Ortsgruppe zu vereinbaren ist. Für die Mitwirkung an einer dritten am gleichen Tage stattfindenden Vorstellung bedarf es einer gesonderten Vereinbarung zwischen Bühnenleitung und SBKV-Ortsgruppe.
2. Wenn ein Bühnenmitglied eine Rolle oder Partie innerhalb bestimmter kurzer Frist vor der Aufführung übernimmt, ist ihm eine einmalige Sondervergütung zu entrichten (Übernahmehonorar).
3. Für die Mitwirkung bei Abstechern und Gastspielen erhält das Bühnenmitglied eine Spesenvergütung (Diäten), deren Höhe zwischen Bühnenleitung und SBKV-Ortsgruppe zu vereinbaren ist.

Art. 13 Pflichten der Bühnenleitung

Die Bühnenleitung hat die Bühnenmitglieder künstlerisch zu fördern und ihnen durch entsprechende Beschäftigung die Möglichkeit künstlerischer Entfaltung zu geben.

Art. 14 Pflichten des Bühnenmitgliedes

1. Das Bühnenmitglied ist verpflichtet, alle Anordnungen der Bühnenleitung, die der künstlerische Betrieb erfordert, zu befolgen und nach Kräften zur Erfüllung der künstlerischen Aufgabe des Theaters beizutragen.
2. Ohne abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarungen erstreckt sich im Rahmen der nach billigem Ermessen zumutbaren Belastung die Verpflichtung des Bühnenmitgliedes zu der vertraglich übernommenen Tätigkeit auf alle Veranstaltungen des Theaters, auch wenn diese Veranstaltungen nicht im Theatergebäude stattfinden.
3. Darin sind, soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, folgende Veranstaltungen des Theaters wie Ensemblegastspiele, Festspiele, Wohltätigkeits- und Werbeveranstaltungen, Bunte Abende, Revuen, Pantomimen, Kindermärchen, Matinees inbegriffen. Offene Arbeitsproben bedürfen hingegen der Zustimmung der einzelnen Beteiligten.

Art. 15 Art und Umfang der Tätigkeit des Bühnenmitgliedes

1. GAV und Arbeitsvertrag bestimmen Art und Umfang der Tätigkeit des Bühnenmitgliedes. Das Bühnenmitglied hat Anspruch auf rechtzeitige Zuteilung der Rolle oder Partie vor Probebeginn.
2. Soll ein Bühnenmitglied, dem ein bestimmtes Rollengebiet zugeteilt wird, fernliegende darstellerische Aufgaben übernehmen, so bedarf dies seiner ausdrücklichen Zustimmung. Besondere Vereinbarungen über die Art und den

Umfang der Arbeitsleistungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Aufnahme in den Arbeitsvertrag.

Art. 16 Einspruchsrecht des Bühnenmitgliedes

1. Glaubt ein Mitglied zur Mitwirkung an einer Veranstaltung im Sinne von. Art. 14 oder zur Erfüllung einer ihm zugeteilten Aufgabe im Sinne von Art. 15 Abs. 1 nicht verpflichtet zu sein, so kann es innerhalb von 24 Stunden nach Zuteilung des eingestrichenen bzw. eingerichteten Rotlenmaterials bei der Bühnenleitung Einspruch erheben. Die Bühnenleitung hat sich über den Einspruch innerhalb weiterer 24 Stunden zu äussern; Stillschweigen der Bühnenteitung gilt als Anerkennung des Einspruchs.
2. Weist die Bühnenteitung den Einspruch des Bühnenmitgliedes ab, so kann dieses Klage bei der Bühnenschiedskommission erheben. Diese hat innert Wochenfrist zu entscheiden, ansonsten dem Bühnenmitglied das Recht zusteht, die Klage unmittelbar an das Bühnenschiedsgericht weiterzuziehen.
3. Bis zur Entscheidung der Bühnenschiedsinstanz haben Bühnenteitung und Bühnenmitglied ihren vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen.

Art. 17 Recht des Bühnenmitgliedes auf angemessene Beschäftigung

1. Die Bühnenleitung hat das Bühnenmitglied angemessen zu beschäftigen. Als angemessen ist die Beschäftigung anzusehen, die sich im Rahmen des vertraglich vereinbarten Kunstfaches bzw. Rollengebietes hält und sowohl den Interessen des Bühnenmitgliedes als auch denen des Theaters in gleicher Weise gerecht wird.
2. Das Bühnenmitglied hat keinen Anspruch auf jede Rolle oder Partie seines Kunstfaches oder Rollengebietes. Anspruch auf bestimmte Rollen und Partien kann das Mitglied nur erheben, wenn ihm diese im Arbeitsvertrag ausdrücklich zugesichert worden sind.
3. Als Kriterium für die Angemessenheit der Beschäftigung pro Spielzeit gelten in der Praxis mindestens zwei repräsentative Rollen bzw. Partien des vertraglichen Kunstfaches bzw. der bisherigen Beschäftigung mit Premierenvorstellung (bei Neuinszenierung, Neueinstudierung oder Wiederaufnahme mit Presseeinladung).
4. Das Bühnenmitglied kann Anspruch auf eine Souffleuse erheben.

Art. 18 Anspruch des Bühnenmitgliedes auf eine Ansehrolle

Beabsichtigt die Bühnenleitung den Vertrag des Bühnenmitgliedes über die laufende Spielzeit hinaus nicht zu verlängern, hat sie dem Bühnenmitglied im ersten Anstellungsjahr in der ersten Hälfte der Spielzeit, im zweiten und folgenden Anstellungsjahr spätestens bis 31. Oktober der laufenden Spielzeit eine Rolle bzw. Partie seines Fachgebietes zuzuteilen, die ihm bei Engagementsbewerbungen als Empfehlung dienen kann.

Art. 19 Fürsorgepflicht der Bühnenleitung und Treuepflicht des Bühnenmitgliedes

Im Hinblick auf das arbeitsvertraglich bedingte künstlerische Wirken der Bühnenmitglieder in der Öffentlichkeit hat die Bühnenleitung mit Bedacht auf die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Bühnenmitglieder zu sorgen. Ebenso haben die Bühnenmitglieder in ihrem persönlichen Verhalten die berechtigten Interessen ihres Theaters in guten Treuen zu wahren.

Art. 20 Bekleidung und Ausrüstung des Bühnenmitgliedes

Die Bühnenleitung liefert dem Bühnenmitglied die zur Aufführung erforderlichen Kleidungs- und Ausrüstungsstücke. Sofern das Bühnenmitglied private Kleidungs- und Ausrüstungsstücke zur Verfügung stellt, hat die Bühnenleitung für deren Instandhaltung zu sorgen.

Art. 21 Arbeits- und Ruhezeitordnung

1. Das Bühnenmitglied ist nicht verpflichtet, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie vor oder nach der Vorstellung an einer Probe teilzunehmen, es sei denn, dass unvorhergesehene und unvorhersehbare Umstände, insbesondere eine Störung des Spielplanes oder des Betriebes es notwendig machen, diese Probe zu dieser Zeit abzuhalten.
2. Nach dem Ende der Abendvorstellung und nach der Rückkehr von einem auswärtigen Ensemblegastspiel an den Vertragsort zur Nachtzeit ist dem Bühnenmitglied eine Ruhepause zu gewähren, die mindestens zehn Stunden beträgt.
3. Vor Beginn einer Abendvorstellung oder Abendprobe ist dem Mitglied eine Ruhezeit von mindestens vier Stunden zu gewähren, es sei denn, die Dauer der Hauptproben und Generalprobe oder die in Absatz 1 erwähnten besonderen Umstände erfordern eine Verkürzung dieser Ruhezeit. Durch die Verkürzung der Ruhezeit darf keine übermässige Belastung des Bühnenmitgliedes eintreten, weshalb es der vorherigen Absprache mit einem Vertreter der SBKV-Ortsgruppe bedarf.
4. Zwischen Vor- und Nachmittagsproben ist dem Bühnenmitglied eine angemessene Ruhepause einzuräumen. Auch während der Proben sind Pausen zu gewähren.
5. Im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen werden die örtlichen Arbeits- und Ruhezeitordnungen zwischen Bühnenleitung und SBKV-Ortsgruppe vereinbart. Bei der Festsetzung der täglichen Probenzeit ist auf das Rollen- und Partiestudium sowie auf das Training der Tänzer Rücksicht zu nehmen.

Art. 22 Ruhetage

1. Dem Bühnenmitglied wird pro Woche ein ganzer und ein halber Ruhetag gewährt.
2. Der Bühnenleitung steht jedoch das Recht zu, diese Ruhetage auf die halbe Spielzeit zu verteilen und auch halbe Frei-Tage einzurechnen.

3. Mindestens ein Drittel aller Ruhetage muss in ganzen Tagen gewährt werden. Als halber Frei-Tag gilt ein Tag, an dem das Bühnenmitglied nur in einer Probe oder Vorstellung beschäftigt ist. Der Sonntag ohne Vorstellung gilt als Frei-Tag, der Sonntag mit Abendvorsteltung oder Matinee als halber Frei-Tag.
4. Kurzfristig oder unvorhergesehen eingetretene Arbeitsausfälle können nicht als vertragliche Ruhetage betrachtet werden.

Art. 23 Ferien

Den Bühnenmitgliedern werden im Anschluss an ihre Spielzeit spartenweise sechs Wochen bezahlte Ferien gewährt. Das Theater für den Kanton Zürich kann im Einvernehmen mit der SBKV-Ortsgruppe die Ferien in fünf Wochen Sommer- und eine Woche Winterferien unterteilen.

Für das Ballett/Solo des Opernhauses ZH wurde am 17.10.1996 eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen, die eine spezifische Regelung vorsieht und auf Beginn der Spielzeit 1996197 in Kraft getreten ist.

Art. 24 Arbeitsverhinderung

1. Im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit werden Krankenbezüge gewährt, es sei denn, das Bühnenmitglied habe sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grobfahrlässig zugezogen. Der Anspruch des Bühnenmitgliedes auf das feste Vertragseinkommen bleibt für acht Wochen ganz und für weitere acht Wochen zur Hälfte bestehen.
2. Das Zusammenrechnen verschiedener Krankheitszeiten in einer Spielzeit ist unzulässig, wenn zwischen den Krankheitszuständen im Sinne von Abs. 1 mindestens vier Wochen verstrichen sind.
3. Das volle Vertragseinkommen wird aber insgesamt für alle Krankheitszeiten für mindestens acht Wochen, das halbe für mindestens zwölf Wochen in einer und derselben Spielzeit vergütet.
4. Die Bühnenleitung ist berechtigt, die Arbeitsverhinderung des Bühnenmitgliedes durch den Vertrauensarzt auf ihre Kosten überprüfen zu lassen.
5. Schwangerschaft kann nicht als Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Abs. 1 betrachtet werden, sofern sie nicht mit einer Krankheit verbunden ist. Das Bühnenmitglied ist verpflichtet, Schwangerschaft und mutmasslichen Tag der Niederkunft der Bühnenleitung mitzuteilen, sobald es davon sichere Kenntnis hat. Bei Nichtbeschäftigung eines schwangeren Bühnenmitgliedes aus optischen Gründen hat das Bühnenmitglied Anspruch auf die volle Gage. Die Bühnenleitung kann jedoch dem Mitglied für die Dauer der Schwangerschaft eine seiner Ausbildung und vertraglichen Tätigkeit angemessene und zumutbare Beschäftigung anbieten. Über Zumutbarkeit und Angemessenheit entscheidet im Streitfall die Bühnenschiedskommission endgültig. Bis zum Entscheid der Bühnenschiedskommission hat das Mitglied Anspruch auf die vertraglichen Bezüge. Auch der gesetzliche Wöchnerinnenurlaub gilt nicht als Krankheitszustand im Sinne von Abs. 1-4.

6. Bei sportlicher Betätigung ist das Bühnenmitglied verpflichtet, mit Sorgfalt auf die Erfüllung seiner Aufgaben gegenüber dem Theater Bedacht zu nehmen.
7. Die Normen von Abs. 1-6 gelten für alle reengagierten Mitglieder. Für die neu engagierten Mitglieder, welche sich vor Beginn der Spielzeit im Ausland aufhalten, gelten sie nur dann, wenn sie ihr Engagement effektiv angetreten haben.

Art. 25 Tod eines Bühnenmitgliedes
Im Falle des Todes eines im Jahresvertrag stehenden Bühnenmitgliedes hat die Bühnenleitung zu Handen des Ehegatten, der Kinder oder anderer Personen, denen gegenüber das Bühnenmitglied eine Unterstützungspflicht erfüllte, eine dreifache Monatsgage möglichst unverzüglich nach dem Todesfall auszuzahlen.

Art. 26 Unfallversicherung
Die Bühnenleitung hat für die Bühnenmitglieder für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu den üblichen allgemeinen Bedingungen Versicherungen im Einvernehmen mit dem SBKV abzuschliessen, die den Risiken der einschlägigen Theaterberufe Rechnung tragen.

Art. 27 Nebenbeschäftigung des Bühnenmitgliedes
1. Vereinbarungen zwischen Bühnenleitung und Bühnenmitglied, wonach das Bühnenmitglied vor Beginn oder nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses oder für Zeiten, in denen es keine vertraglichen Vergütungen bezieht, in der Ausübung seiner künstlerischen Tätigkeit beschränkt wird, sind nichtig.
2. Während der Zeit, für die es die vertraglich festgesetzten Vergütungen bezieht, darf das Bühnenmitglied nur mit Einwilligung der Bühnenleitung eine künstlerische Tätigkeit ausserhalb seines Arbeitsverhältnisses öffentlich ausüben.

Art. 28 Urlaube
1. Dem Bühnenmitglied ist von der Bühnenleitung auf Verlangen angemessene Zeit zur Erlangung einer neuen Anstellung zu gewähren. Der Zeitpunkt und die Dauer des Urlaubes sind so zu bestimmen, dass weder der Bühnenleitung, noch dem Bühnenmitglied durch die Beurlaubung ein unverhältnismässiger Nachteil entsteht.
2. Die Bühnenleitung ermöglicht grundsätzlich eine künstlerische Nebenbeschäftigung des Bühnenmitgliedes, sofern der Proben- und Vorstellungsbetrieb das zulassen.
3. Für künstlerische Nebentätigkeit gewährte Urlaube können nicht widerrufen werden, wenn sich das Bühnenmitglied nach Urlaubserteilung anderweitig vertraglich gebunden hat. Ansonsten können Urlaube nur widerrufen werden,

wenn unvorhergesehene und unvorhersehbare dringende Umstände des Betriebes das notwendig machen.
4. Die Ablehnung eines Urlaubsgesuches durch die Bühnenleitung bedarf einer schriftlichen Begründung.
5. Für die Dauer des Urlaubes reduziert sich der Anspruch des Bühnenmitgliedes auf seine feste Gage in dem Umfange, in dem es während dieser Zeit Vergütungen für seine Gastspieltätigkeit erhält.

C. Beendigung des Arbeitsvertrages

Art. 29 Nichtverlängerung
1. Wenn eine der Vertragsparteien den Arbeitsvertrag für die nächste Spielzeit nicht zu erneuern gedenkt, hat sie dies unverzüglich, spätestens jedoch bis 31. Oktober schriftlich zu erklären, im ersten Vertragsjahr jedoch spätestens bis 31. Januar. Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Einreichung der Nichtverlängerungserklärung bereits fünf Jahre gedauert, so ist die Nichtverlängerung des Vertrages spätestens am 30. Juni der vorhergehenden Spielzeit zu erklären, nach zehnjährigem Arbeitsverhältnis spätestens am 31. Oktober der der beabsichtigten Beendigung des Vertrages vorangehenden Spielzeit. Ohne fristgerechte schriftliche Erklärung der Nichtverlängerung gilt der bestehende Vertrag als für die nächste Spielzeit erneuert.
2. Bevor die Bühnenleitung die Nichtverlängerung des Vertrages rechtswirksam erklären kann, hat sie das Bühnenmitglied mindestens vierzehn Tage vor dem Nichtverlängerungstermin schriftlich zu einem Informationsgespräch über die Nichtverlängerungsabsicht einzuladen. Das Bühnenmitglied ist berechtigt, innert Wochenfrist ein nochmaliges Gespräch mit der Bühnenleitung zu verlangen. Desgleichen ist das Bühnenmitglied verpflichtet, eine beabsichtigte Nichtverlängerung mindestens vierzehn Tage vor dem Nichtverlängerungstermin der Bühnenleitung anzuzeigen, worauf die Bühnenleitung das Bühnenmitglied innert Wochenfrist zu einem Gespräch über dessen Nichtverlängerungsabsicht einzuladen hat. Es steht dem Bühnenmitglied frei, die Einladung der Bühnenleitung anzunehmen oder auf das Gespräch mit ihr zu verzichten. Die Bühnenleitung hat das Gespräch persönlich zu führen und kann sich nicht ausschliesslich durch einen Dritten vertreten lassen.
3. Bei Direktionswechsel (= Wechsel des künstlerischen Direktors respektive des Intendanten) kann eine Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages von seiten des Theaters nur erklärt werden, wenn der gewählte Direktor das Bühnenmitglied nachweislich in zwei repräsentativen Rollen bzw. Partien gesehen hat. Ist das Bühnenmitglied zum Zeitpunkt der Nichtverlängerungserklärung bereits in der zwölften Spielzeit mit vollem Pensum angestellt, so wird eine Abgangsentschädigung in Höhe von 3 Monatslöhnen zum Ende des Engagements zur Zahlung fällig. Die Abgangsentschädigung kann rechtswirksam auch von ei-

nem Dritten geleistet werden, insbesondere von einem patronaten Fonds oder einer Vorsorgeeinrichtung.
4. Wenn die Bühnenleitung ein langjähriges Arbeitsverhältnis mit einem Bühnenmitglied nicht verlängert, bemüht sie sich, dem betroffenen Bühnenmitglied eine angemessene anderweitige Arbeit zu beschaffen.

5. Erfolgt die Nichtverlängerung eines Vertrages durch die Bühnenleitung bereits im ersten Beschäftigungsjahr, so sind dem Bühnenmitglied alle Umzugskosten zu ersetzen, die es beim Antritt des Engagements nachweislich aufgewendet hat, soweit ihm nicht von dritter Seite eine entsprechende Vergütung bezahlt worden ist. Gibt ein Bühnenmitglied beim Vertragsabschluss die Erklärung ab, dass es den Vertrag nach einem Jahr nicht zu verlängern wünscht, so entfällt für die Umzugskosten die Zahlungspflicht der Bühnenleitung. Bei einer Nichtverlängerungserklärung seitens der Bühnenleitung bei Direktionswechsel erstreckt sich die Zahlungspflicht für Umzugskosten auf Bühnenmitglieder, die nicht ununterbrochen vier Jahre an demselben Theater beschäftigt waren und soweit ihnen nicht von dritter Seite eine entsprechende Vergütung bezahlt wird.
6. Zum Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung des Bühnenmitglieds gemäss Vorsorge- respektive Pensionskassenreglement endet der Vertrag des Bühnenmitglieds mit der Bühnenleitung ohne Nichtverlängerungserklärung. Es steht den Parteien frei, nach Eintritt der Pensionierung des Bühnenmitglieds neue Spielzeitenverträge abzuschliessen; für diese Verträge ist Art. 29 Abs. 1 bis 5 GAV nicht anwendbar. Sie werden jeweils für eine Spielzeit abgeschlossen und enden ohne weitere Mitteilung. Schriftlichkeit gilt als Gültigkeitserfordernis.

Dieser Artikel wurde mit Beschluss vom 3.12.1997 rückwirkend auf den 1.8.1997 geändert.

Art. 30 Fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages
1. Der Arbeitsvertrag kann von jeder Arbeitsvertragspartei ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Als wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsvertrages gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Wichtige Gründe sind namentlich Tätlichkeiten, erhebliche Beleidigungen, unsittliche Zumutungen, beharrliche Verweigerung oder schwere Vernachlässigung der Arbeitsleistungen, wiederholt unpünktliche Zahlung der Vertragsvergütungen und dergleichen.
3. Es besteht Einmütigkeit darüber, dass der schweizerische obligatorische Militärdienst (Rekrutenschute, Inspektion und Wiederholungskurse, nicht aber Aspirantendienste) oder der Zivilschutzdienst keine Vertragsauflösung begründen kann.

4. Ferner ist die Bühnenleitung berechtigt, den Arbeitsvertrag im Falle höherer Gewalt aufzulösen.

III. Beziehungen zwischen den Verbänden

Art. 31 Vertragsausschuss

1. Die vertragsschliessenden Verbände ernennen einen gemeinsamen Vertragsausschuss, in den jeder der beiden Verbände drei Delegierte abordnet. Der Vertragsausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Delegierte jedes vertragsschliessenden Verbandes anwesend sind.
2. Der Vorsitz und damit die Pflicht zur Einberufung und Vorbereitung der Sitzungen wechselt zwischen den vertragsschliessenden Verbänden, wobei abwechslungsweise im einen Kalenderjahr der Delegationsführer des SBKV; im anderen der Delegationsführer des SBV Vorsitzender ist.
3. Der Vertragsausschuss ist unter Vorbehalt von Abs. 6 zuständig:
   a) für die Überwachung der Durchführung des vorliegenden GAV;
   b) für die Entscheidung von Streitigkeiten zwischen den vertragsschliessenden Verbänden über die Auslegung von Bestimmungen des vorliegenden GAV;
   c) für die Entscheidung von Streitigkeiten zwischen Bühnenleitungen und den zuständigen Ortsgruppen des SBKV über die zwischen ihnen im Sinne des vorliegenden GAV zu treffenden oder getroffenen örtlichen Sondervereinbarungen;
   d) für die Begutachtung von Anträgen auf Total- oder Partialrevision des vorliegenden GAV;
   e) für die Begutachtung von zwischen den vertragsschliessenden Verbänden im Rahmen des vorliegenden GAV abzuschliessenden Sondervereinbarungen;
   f) für die Beurteilung von Anträgen eines vertragsschliessenden Verbandes auf die Verhängung oder Aufhebung der Sperre gegenüber Bühnenleitungen oder Bühnenmitgliedern im Sinne von Art. 43, unter Vorbehalt von § 12 lit. d Bühnenschiedsordnung.
4. Durch die Beschlüsse des Vertragsausschusses bleiben die Zuständigkeiten der Bühnenschiedskommission und des Bühnenschiedsgerichtes für Rechtsstreitigkeiten unberührt.
5. Die Beschlüsse des Vertragsausschusses werden rechtskräftig durch Zweidrittels-Mehrheit, bei Sperre durch Einstimmigkeit.
6. Kommt ein Beschluss mangels qualifiziertem Mehr resp. Einstimmigkeit nicht zustande, so ist jeder vertragsschliessende Verband berechtigt, den Entscheid des Bühnenschiedsgerichtes anzurufen (§ 12 lit.c Bühnenschiedsordnung).

Art. 32 Beurlaubung für Verbandstätigkeit

Die gewählten Organe des SBKV sind für Verbandssitzungen zu beurlau ben, sofern die Sitzungstermine mindestens drei Wochen im voraus der Bühnenleitung schriftlich mitgeteilt worden sind; ausgenommen sind Beurlaubungen von Endproben und Vorstellungen.

Art. 33 Funktion der Vertrauensleute der SBKV-Mitglieder

1. Die an den einzelnen Bühnen gewählten Vertrauensleute der Mitglieder des SBKV sind berechtigt, in arbeitsrechtlichen, künstlerischen und persönlichen Angelegenheiten, die mit der Bühnenleitung verhandelt werden, dem Bühnenmitglied beizustehen und auf Wunsch des Bühnenmitgliedes an allen Besprechungen und Verhandlungen mit der Bühnenleitung mit vorheriger Anmeldung teilzunehmen.
2. In Verhandlungen zwischen Bühnenleitung und Personalgruppen werden diese durch ihre SBKV-Vertrauensleute vertreten. Auf Wunsch und mit vorheriger Anmeldung sind die Vertrauensleute von der Bühnenleitung möglichst umgehend zu empfangen.
3. Die Intervention der Verbandsleitungen bleibt von Fall zu Fall vorbehalten.
4. Die SBKV-Vertrauensleute sind berechtigt, auf ihren Wunsch dem Vorsingen, Vortanzen bzw. Vorsprechen beizuwohnen.

IV. Radio und Television

Die *Gesamtarbeitsvertragspartner sind übereingekommen, dass die sich auf «Radio und Television» beziehenden Artikel 34-36 der künstlerischen Gesamtarbeitsverträge Solo und Chor/Ballett sinngemäss auf alle modernen Arten der Medienverwertung Anwendung finden.*

In der Fassung vom 31. Mai 1987, in Kraft gesetzt am 31. Mai 1987.

Art. 34 Mitwirkungspflicht

1. Das Bühnenmitglied ist zu einer Leistung für Radio und Television oder zur Bewilligung der Verwertung seiner Leistung durch Radio oder Television nur unter den in Art. 35 und 36 aufgeführten Bedingungen verpflichtet.
2. Jede Änderung der in Art. 35 und 36 umschriebenen Mitwirkungspflicht durch Bühnenarbeitsvertrag oder Sondervereinbarung ist im Sinne von Art. 3 Abs. 1 nichtig.

Art. 35 Voraussetzungen und Umfang der Mitwirkungspflicht

1. Das Bühnenmitglied ist gegen angemessene Vergütung verpflichtet, an einer Radio- oder Televisions-Ensemblesendung des Theaters, an das es arbeitsvertraglich gebunden ist, gemäss Abs. 2 und 3 mitzuwirken, wenn

a) sowohl Theater als auch SBKV mit der Sendeanstalt die künstlerischen, technischen und finanziellen Aufnahme- und Sendebedingungen schriftlich vereinbart haben und

b) Theater und SBKV eine schriftliche Vereinbarung über die Verwendung der von der Sendeanstalt gestützt auf lit. a zu leistenden Gesamtvergütung getroffen haben.

Die Vereinbarungen gemäss lit. a sollen in einer einzigen Vertragsurkunde niedergelegt werden.

2. Als Ensemblesendungen eines Theaters gilt jede direkte (live) oder indirekte (verschobene) Radio- oder Fernsehsendung einer Darbietung (einschliesslich der Bruchstücke davon oder der Proben dazu), die

a) eine Veranstaltung des Theaters zum Gegenstand hat und

b) unter dem Namen des Theaters gesendet wird.

3. Als Darbietung im Sinne von Abs. 2 gilt

a) jede spielplanmässige Ensembledarbietung aus dem Theater oder einer von ihm bespielten Bühne;

b) jede spielplanmässige Ensembledarbietung des Theaters, die den besonderen Bedingungen von Radio oder Fernsehen angepasst wird, sei es, dass sie innerhalb, sei es, dass sie ausserhalb des Theaters (Radio- oder Fernsehstudio usw., auch ausserhalb des Sitzes des Theaters) erfolgt;

c) jede andere Ensembledarbietung, die unter dem Namen des Theaters erfolgt oder an der das Theater finanziell unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist.

Art. 36 Reportagesendungen

1. Die Bestimmungen des Art. 35 finden auch Anwendung auf Reportagesendungen.

2. Als Reportagesendung gilt jede direkte (live) oder indirekte (verschobene) Radio- oder Fernsehsendung, die

a) Bruchstücke (Ausschnitte) einer Darbietung gemäss Art. 35 Abs. 3 oder der Proben dazu zum Gegenstand hat, deren Gesamtsendezeit fünf Minuten nicht übersteigt, und

b) der Information der Öffentlichkeit über bevorstehende oder laufende Darbietungen des Theaters oder der Werbung für das Theater dient.

3. Erfolgen Sendung oder Aufzeichnung während der Darbietung oder einer normalen Theaterprobe, also ohne zusätzliche Beanspruchung der beteiligten Bühnenkünstler, so entfällt deren individueller Sendevergütungsanspruch zugunsten eines Pauschalvergütungsanspruches des SBKV gegenüber der Sendeanstalt.

4. Sind Sendung oder Aufzeichnung mit einer zusätzlichen zeitlichen oder arbeitsmässigen Beanspruchung verbunden, so sind die betroffenen Bühnenkünstler dafür von der Sendeanstalt, unbeschadet des pauschalen Sondervergü-

tungsanspruches gemäss Abs. 3, zusätzlich zu entschädigen. Die Höhe dieser Zeit- und Arbeitsaufwandsentschädigung ist zwischen SBKV und Sendeanstalt zu vereinbaren.

V. Hausordnung

Art. 37 Hausordnung

1. Die von den vertragsschliessenden Verbänden vereinbarte Hausordnung für die schweizerischen Bühnen ist Bestandteil dieses GAV. Ihre Vorschriften gelten für alle Vertragsbühnen.
2. Die einzelnen Bühnenleitungen sind befugt, in Vereinbarung mit der zuständigen Ortsgruppe des SBKV Ergänzungs- und Ausführungsvorschriften, die der Hausordnung des GAV nicht widersprechen, in die Hausordnung ihrer Bühnen aufzunehmen.

VI. Disziplinarordnung

Art. 38 Ordnungsausschuss

1. Verstösse gegen die Hausordnung werden durch einen Ordnungsausschuss disziplinarisch geahndet.
2. Alle Streitigkeiten, die unter den Bühnenmitgliedern innerhalb des Betriebes entstehen, sind ebenfalls dem Ordnungsausschuss zur Schlichtung zu unterbreiten. Der Ordnungsausschuss kann eine Entscheidung treffen.

Art. 39 Zusammensetzung des Ordnungsausschusses

1. An jeder Bühne besteht ein Ordnungsausschuss, der sich aus je einem Mitglied der Bühnenleitung und der zuständigen SBKV-Ortsgruppe sowie einem von diesen gewählten Obmann zusammensetzt. An Bühnen, die mehrere Kunstgattungen pflegen und an denen deshalb zwei SBKV-Ortsgruppen bestehen, muss das Ersatzmitglied des Personalvertreters im Ordnungsausschuss von der Ortsgruppe bestimmt werden, die den Personalvertreter nicht gewählt hat.
2. Der Ordnungsausschuss wird zu Beginn jeder Spielzeit gewählt. Bis zur Neubildung bleibt die Zuständigkeit des für die vorhergehende Spielzeit bestellten Ordnungsausschusses bestehen.

Art. 40 Disziplinarrecht

1. Als Ordnungsstrafen kommen zur Anwendung:
a) Ermahnung; b) Verweis; c) Ordnungsbusse.
2. Die Ordnungsbussen dürfen den Betrag der Grundgage von drei Tagen nicht übersteigen und sind einer Wohlfahrtskasse des Bühnenpersonals zuzuführen.

3. Durch disziplinarische Ahndung von Verstössen gegen die Hausordnung werden die vertraglichen Rechte von Bühnenleitung und Bühnenmitgliedern nicht berührt.

Art. 41 Disziplinarverfahren

1. Sämtliche Ordnungsverstösse sind von den Vorständen oder Inspizienten dem Obmann des Ordnungsausschusses unter gleichzeitiger Orientierung der Bühnenleitung und des SBKV-Ortsgruppenvertreters zu melden. Der Obmann des Ordnungsausschusses lädt zu einer Sitzung ein.
2. Das Bühnenmitglied, gegen das in einer Disziplinarsache verhandelt wird, ist zur Sitzung einzuladen und anzuhören. Der Ordnungsausschuss kann Zeugen einvernehmen. Die Beratungen des Ordnungsausschusses sind vertraulich. Die Entscheidungen werden mit Stimmenmehrheit gefasst und sind den betroffenen Bühnenmitgliedern und der Bühnenleitung schriftlich mitzuteilen.
3. Gegen die Entscheidungen des Ordnungsausschusses kann innerhalb von zehn Tagen nach Zustellung des Entscheids an die Bühnenschiedskommission rekurriert werden. Diese entscheidet endgültig.
4. Der Vollzug der Ordnungsstrafen ist Sache des Ordnungsausschusses. Die Bühnenleitung ist verpflichtet, verhängte Ordnungsbussen von der nächsten Gage abzuziehen und dem Ordnungsausschuss zu Handen des bestimmten Zweckes abzuliefern.

VII. Vertragsbruch

Art. 42 Begriff des Vertragsbruches

Als Vertragsbruch gilt:

a) wenn eine Bühnenleitung trotz förmlicher Mahnung durch einen der vertragsschliessenden Verbände oder den Vertragsausschuss eine Bestimmung des vorliegenden GAV beharrlich verletzt;
b) wenn eine Bühnenleitung ein Bühnenmitglied in rechtswidriger und schuldhafter Weise entlässt;
c) wenn ein Bühnenmitglied sein Engagement in rechtswidriger und schuldhafter Weise nicht antritt, aufgibt oder verlässt;
d) wenn eine Arbeitsvertragspartei durch rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten die andere Arbeitsvertragspartei nötigt, den Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 30 GAV fristlos aufzulösen.

Art. 43 Folgen des Vertragsbruches

1. Wegen Vertragsbruches im Sinne von Art. 42 GAV kann gegenüber Bühnenleitungen und Bühnenmitgliedern auf Antrag eines vertragsschliessenden Verbandes durch den Vertragsausschuss eine zeitlich begrenzt Sperre verhängt werden.

2. Mit rechtskräftig gesperrten Bühnenleitungen oder Bühnenmitgliedern dürfen weder bestehende Arbeitsverhältnisse fortgesetzt noch neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden.
3. Bühnenleitungen, über die die Sperre verhängt wurde, werden von ihren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Bühnenmitgliedern nicht entbunden, auch wenn diese im Sinne der vorstehenden Bestimmung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verweigern müssen.

VIII. Bühnenrechtspflege

Art. 44
Die Bühnenrechtspflege ist durch die zwischen den Verbänden vereinbarte Bühnenschiedsordnung geregelt. Sie ist ein integrierender Bestandteil des GAV.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Der vorliegende GAV gilt vorerst nur für die deutschsprachige Schweiz und tritt am 1.8.1981 in Kraft. Er ist für alle zur Zeit seines Inkrafttretens bestehenden oder abzuschliessenden Arbeitsverträge verbindlich. Er ersetzt Bühnenschiedsordnung (BüSch0) den GAV vom 15. Juli 1946 einschliesslich dessen Änderungen und Ergänzungen vom 4. Februar 1966 und 30. Juni 1967.

2. Vor Abschluss dieses GAV zugesicherte Sondervergütungen sowie lokale Vereinbarungen zugunsten der Bühnenmitglieder, die in diesem GAV nicht ausdrücklich erwähnt sind, bleiben bestehen.

3. Hausordnung, Disziplinarordnung und Bühnenschiedsordnung sind integrierende Bestandteile des vorliegenden GAV.

Basel, Bern, Zürich, den 5. Juni 1981

SCHWEIZERISCHER BÜHNENVERBAND (SBV)
SCHWEIZERISCHER BÜHNENKÜNSTLERVERBAND (SBKV)
SCHWEIZERISCHEN VERBAND DES PERSONALS ÖFFENTLICHER DIENSTE (VPOD)

Hausordnung für die schweizerischen Bühnen gem. Art. 37 GAV

1. Bühnenleitung und Theaterpersonal sind verpflichtet, nach Kräften zur Sicherstellung des künstlerischen Betriebes des Theaters beizutragen.

2. Bühnenleitung und Bühnenmitglieder haben sich auf Verlangen gegenseitig zu Besprechungen zur Verfügung zu halten. Jedes Bühnenmitglied kann sich dabei durch die gewählten Vertrauensleute des SBKV vertreten oder verbeiständen lassen.

3. Die Interessen des Bühnenmitgliedes gegenüber der Bühnenleitung werden von den SBKV-Vertrauensleuten gemäss Art. 33 GAV vertreten.

4. Alle Rollen und Partien müssen von den Bühnenmitgliedern in angemessener Frist dargestellt werden können. Die Bühnenleitung hat den Bühnenmitgliedern das Material rechtzeitig vor Probenbeginn auszuhändigen.

5. Das Mitglied hat den Empfang von Rollen oder Partien schriftlich zu bestätigen. Das Einspruchsrecht gegen die Zuteilung von Rollen und Partien richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 16 GAV. Die Einspruchsfrist beginnt, sobald das Bühnenmitglied von der Rolle bzw. Partie Kenntnis hat oder haben sollte.

6. Die wöchentlich oder vierzehntäglich durch Anschlag im Theater bekanntgegebene Spiel- und Probeneinteilung gilt als Arbeitsplan. Allein massgebend ist jedoch der tägliche Arbeitsplan, der in der Regel bis 14 Uhr anzuschlagen ist. Änderungen, die nach dem täglichen Anschlag erfolgen, sind den beteiligten Mitgliedern besonders mitzuteilen. Bei Vorstellungen hat sich das darin beschäftigte Mitglied eine halbe Stunde vor Beginn des Aktes oder Bildes, in dem es aufzutreten hat, in seinem Ankleideraum einzufinden. Die Ankleider und Ankleiderinnen sind verpflichtet, Verspätungen sofort dem diensttuenden Spielleiter oder Inspizienten zu melden. Der Inspizient ist verpflichtet, die Mitglieder durch Gebrauch der vorhandenen technischen Einrichtungen an ihren Auftrittsort zu rufen. Jedes Mitglied ist jedoch bei Proben und Aufführungen für den richtigen und rechtzeitigen Auftritt selber verantwortlich. Bei auswärtigen Gastspielen müssen sich die Mitglieder pünktlich vor Abfahrtstermin am Abfahrtsort einfinden.

7. Das Bühnenhaus und die dazugehörigen Räume mit Ausnahme der Eingangshalle sollen nur den am Theater beschäftigten Personen zugänglich sein. Das Mitbringen von Tieren in das Theater ist nicht gestattet. Die Probenräume sollen in der Regel nur im Rahmen der täglichen Arbeit benützt werden. Bei Proben, Vorstellungen und technischen Arbeiten auf der Bühne ist der Auf-

enthalt Unbeschäftigter im Bühnenraum nicht gestattet. Bei Umbauten hat das beschäftigte künstlerische Personal die Bühne zu verlassen, wenn dies aus Sicherheitsgründen notwendig ist. Den Anweisungen der Inspizienten ist unbedingt Folge zu leisten. In Kostüm und Maske ist der Besuch des Foyers und des Zuschauerraumes sowie das Verlassen des Hauses untersagt. Das Rauchen im Theatergebäude ist im Interesse des Brandschutzes nur in den diesbezüglich besonders gekennzeichneten Räumen gestattet. Während der Vorstellungen und Proben ist auf der Bühne, in den Garderobegängen und im Foyer auf absolute Ruhe zu achten.

8. Jede Art von Ton- und/oder Bildaufnahmen bedarf der gemeinsamen Zustimmung der Direktion und der Schweizerischen Interpretengesellschaft (SIG).

9. Die Bühnenmitglieder sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, bis 16 Uhr erreichbar zu sein.

10. Jedes Bühnenmitglied hat Unpässlichkeit oder Erkrankung der Bühnenleitung auf schnellstem Wege mitzuteilen, unabhängig davon, ob es gleichentags in Proben oder Vorstellungen beschäftigt ist oder nicht. Auf jeden Fall hat die Anzeige auch schriftlich mit dem Vermerk «Krankmeldung» auf dem Briefumschlag zu erfolgen. Die für allfällige Umbesetzungen notwendigen Arbeitsunterlagen sind der Bühnenleitung umgehend zuzustellen. Das Bühnenmitglied ist verpflichtet, der Bühnenleitung umgehend, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen nach der Krankmeldung, ein ärztliches Attest zukommen zu lassen.
Entschuldigung bei den betreffenden Vorständen befreit nicht von Proben. Die Bühnenleitung hat das Recht, die Erkrankung eines Mitgliedes durch ihre Vertrauensärzte auf eigene Kosten bescheinigen und deren voraussichtliche Dauer feststellen zu lassen. Erscheint eine Vorstellung durch den Krankheitszustand eines Mitgliedes gefährdet, so hat dieses bis zwölf Uhr zu erklären, ob es aufzutreten vermag oder nicht. Die Gesundmeldung hat schriftlich zu erfolgen.

11. Urlaubsgesuche gemäss Art. 28 GAV sind auf dem vorgeschriebenen Antragsformular spätestens zwei Tage vor Urlaubsbeginn einzureichen. Bei späterer Einreichung kann nicht für eine rechtzeitige Entscheidung garantiert werden. Das Urlaubsgesuch muss den Zweck des Urlaubes und die genaue Adresse des Bühnenmitgliedes während seines Urlaubes enthalten. Die Bühnenleitung hat Urlaubsgesuche umgehend zu behandeln und darüber zu entscheiden. Der Urlaub gilt erst dann als bewilligt, wenn er von der Bühnenleitung auf dem vorgeschriebenen Urlaubsschein schriftlich bestätigt ist.

12. Verstösse gegen die Hausordnung werden durch den Ordnungsausschuss behandelt.

Literaturverzeichnis

Tuomas Auvinen: Unmanageable Opera?, Diss. London 2000
Botschaft GestG: Botschaft zum Bundesgesetz über den Gerichtsstand in Zivilsachen, Bern 1998
Thomas Dietrich/Peter Hanau/Günter Schaub (Hg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 1998 (zit: ErfK/ .)
Claus Helmut Drese: Im Palast der Gefühle, Erfahrungen und Enthüllungen eines Wiener Operndirektors, München 1993 (zit: Drese 1993)
Claus Helmut Drese: Aus Vorsatz und durch Zufall, Theater- und Operngeschichte(n) aus 50 Jahren, Köln 1999 (zit: Drese 1999)
Rolf Dünnwald: Die Rechtsstellung des Theaterintendanten, Diss. Köln 1964
Frank/Sträuli/Messmer: Kommentar zur Zürcher Zivilprozessordnung, 3. Auflage, Zürich 1997
Wolfgang S. Harder: Freie Mitarbeit und ähnliche Formen freier Zusammenarbeit, Bern 2000
Ulrich Haefelin/Georg Müller: Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3. Auflage, Zürich 1998
Heinrich Honsell: Schweizerisches Obligationenrecht, Besonderer Teil, 5. Auflage, Bern 1999
Claus Hutterli: Der leitende Angestellte im Arbeitsrecht, Bern 1982
Othmar Jauernig (Hg.): Bürgerliches Gesetzbuch, 8. Auflage, München 1997
Hanns Kurz: Praxishandbuch Theaterrecht, München 1999
Knut Lennartz: Theater, Künstler und die Politik, 150 Jahre Deutscher Bühnenverein, Berlin 1996
Peter Mosimann: Die künstlerische Freiheit des Theaters, Vortrag in Solothurn, 9. Juni 1990, in: Schriftenreihe des Schweizerischen Bühnenverbandes SBV/UTS (zit: Mosimann 1990)
Peter Mosimann: Theater und Recht, in: BJM 1998, S. 1 – 30 (zit: Mosimann 1998)
Manfred Rehbinder: Berner Kommentar VI 2/2/1, 1985, Art. 319-330a OR (zit: Rehbinder 1985)
Manfred Rehbinder: Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Bern 2002 (zit: Rehbinder 2002)
Elisabeth Anne Schellenberg: Der Bühnenengagementsvertrag im schweizerischen Recht, Diss. Bern 1990
Adrian Staehelin/Frank Vischer: Zürcher Kommentar, V2c 1996, Art. 319-362 OR
Oscar Vogel/Karl Spühler: Grundriss des Zivilprozessrechts, 7. nachgeführte Auflage, Bern 2001
Hans Ulrich Walder-Richli: Zivilprozessrecht, 4. Auflage, Zürich 1996

Herausgegeben von Prof. Dr. Manfred Rehbinder

Schriftenreihe des Archivs für Urheber- und Medienrecht (UFITA)

Alexander González — Band 202
Der digitale Film im Urheberrecht
Urheberrechtliche Aspekte der Computeranimation und der digitalen Filmnachbearbeitung
2002, 266 S., brosch., 46,– €, 79,– sFr,
ISBN 3-7890-8140-X

Stefan Schmaus — Band 201
Der E-Book-Verlagsvertrag
2002, 183 S., brosch., 32,– €, 56,– sFr,
ISBN 3-7890-8110-8

Christoph Glatt — Band 200
Vertragsschluss im Internet
Unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsentwicklung in der Europäischen Union und des internationalen Verbrauchervertrages
2002, 198 S., brosch., 34,– €, 59,– sFr,
ISBN 3-7890-7894-8

Till Jaeger — Band 199
Der ausübende Künstler und der Schutz seiner Persönlichkeitsrechte im Urheberrecht Deutschlands, Frankreichs und der Europäischen Union
2002, 239 S., brosch., 40,– €, 69,– sFr,
ISBN 3-7890-7683-X

Thomas Bock — Band 198
Die Option im Musik- und Buchverlag
2002, 333 S., brosch., 50,– €, 86,– sFr,
ISBN 3-7890-7656-2

Manfred Rehbinder (Hrsg.) — Band 197
Ethik als Schranke der Programmfreiheit im Medienrecht
Festschrift für Günter Herrmann zum 70. Geburtstag
2002, 219 S., brosch., 39,– €, 68,– sFr,
ISBN 3-7890-7642-2

Andreas Dustmann — Band 196
Die privilegierten Provider
Haftungseinschränkungen im Internet aus urheberrechtlicher Sicht
2001, 252 S., brosch., 44,– €, 76,– sFr,
ISBN 3-7890-7573-6

Matthias Nordmann — Band 195
Rechtsschutz von Folkloreformen
2001, 323 S., brosch., 50,– €, 86,– sFr,
ISBN 3-7890-7547-7

Cyrill P. Rigamonti — Band 194
Geistiges Eigentum als Begriff und Theorie des Urheberrechts
2001, 164 S., brosch., 29,– €, 51,– sFr,
ISBN 3-7890-7534-5

Henrik A. Bergemann — Band 193
Rechte an Briefen
2001, 175 S., brosch., 30,– €, 52,– sFr,
ISBN 3-7890-7437-3

Christian Brauns — Band 192
Die Entlehnungsfreiheit im Urheberrechtsgesetz
2001, 221 S., brosch., 36,– €, 63,– sFr,
ISBN 3-7890-7482-9

NOMOS Verlagsgesellschaft
76520 Baden-Baden

ISBN 3-7890-8265-1